

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE POSTGRADO

**Modelo educativo para la formación de competencias
genéricas en estudiantes de la carrera profesional
técnica de administración bancaria y su interrelación
con las competencias genéricas laborales exigidas por
el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana en
el año 2009 a marzo 2010**

TESIS

para optar el grado académico de Magíster en Administración con Mención
en Gestión Empresarial

AUTORA

Betty Sáenz Peralta

Lima – Perú

2010

“La escuela ideal es la que enseña a aprender”

Howard Gardner

Mentalidad disciplinada, mentalidad sintetizadora, mentalidad creadora, mentalidad respetuosa, mentalidad ética, son necesarios no solo para prosperar en el mundo, sino para “tener un mundo en el que valga la pena vivir”

Howard Gardner

A Dios, por guiarme, bendecirme y fortalecerme cada día.

Betty Sáenz Peralta

A mi madre, padre y hermano, por ser la fuente de mi inspiración y motivación para superarme cada día más.

Betty Sáenz Peralta

A mi amigo, Rubén Olano Ruiz, por sus consejos, por compartir sus conocimientos y experiencia, por su apoyo incondicional.

Betty Sáenz Peralta

A mi maestro, Dr. Luis Fernando Valeriano Ortiz, por sus consejos y por compartir
desinteresadamente sus amplios conocimientos y experiencia.

Betty Sáenz Peralta

RESUMEN

La tesis “Modelo educativo para la formación de competencias genéricas en estudiantes de la carrera profesional técnica de administración bancaria y su interrelación con las competencias genéricas laborales exigidas por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana en el año 2009 a marzo 2010”.

Nace de una expectativa en mi centro laboral el Centro Peruano de Estudios Bancarios Instituto de Educación Superior que forma profesionales para la Banca, en tanto que en el año 2009 a marzo del 2010 y luego de 24 años de labor registro en su labor de colocación de alumnos egresados en el mercado una significativa baja en una proporción aproximada al 1 % del total de candidatos presentados por la entidad educativa.

En las consultas efectuadas a las entidades que convocan personal, manifiestan que los candidatos poseen buena formación cognitiva y de habilidades mientras que su formación en competencias genéricas, no se observa bien desarrollada, requisito indispensable para ocupar un puesto en la entidad bancaria.

Esta situación motivo mi inquietud en la investigación de cuales serían las competencias genéricas que el mercado laboral bancario ahora requiere y exige y cual es el modelo educativo que adoptarían las instituciones de formación bancaria en

Lima Metropolitana para lograr el objetivo de mayor colocación e inserción laboral de sus egresados.

Las interrogantes presentadas, fueron transformadas en hipótesis y corroboradas mediante el estudio que validan la investigación.

La investigación comprendió Lima Metropolitana, recolectando datos mediante encuestas y entrevistas, y se procesaron para la comprobación de la hipótesis general y específica.

Como resultado de la investigación se determinó que el mercado laboral requiere las siguientes competencias genéricas:

- Compromiso con la calidad
- Habilidades interpersonales
- Capacidad de trabajo en equipo
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
- Capacidad creativa
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente

En el capítulo final de la tesis se hace un planteamiento de modelo educativo que incida en la formación sistemática y metodológica de competencias genéricas, bajo

los criterios modernos de currícula flexible y metodología de enseñanza, activa, dinámica e integral.

Palabras clave: Modelo Educativo, competencias genéricas, mercado laboral, perfil de egresado.

SUMMARY

The thesis “Educative model to make generic competences in students of the technique profesional career for banking management and its interrelation with the generic laboral competences demanded from 2009 to march 2010”

It was born of a perspective in my laboral center Centro Peruano de Estudios Bancarios, superior educative institute that make profesional for banking, since 2009 and after 24 years of working registered in its labor to place graduated students in the market a significative low in an average of 1% of the all candidates introduced for the educative institution.

In a survey made in the institutions that require personal state that the candidates have good cognitive and skill formation while that in generic comptences formation they are not well development, indispensable requirement to get a place in the banking institutions.

This situation created my worry in the investigation about what will be the generic competences in the banking laboral market, now, require and demand in which is the educative model that they will use in the banking formation institutions in Lima Metropolitana to get the objective of a better collocation and laboral insertion of their graduated.

In the showed interrogants were transformed in hypothesis and corroborated through a study that verify the investigation.

The investigation involved Lima Metropolitana, collecting dates through surveys and interviews and they were processed for the comprobaton of the specific and general hypothesis.

As a result of the investigation established that the laboral market require the following generic competences:

Quality engagement

Interpersonal skills

Capacity of work team

Capacity to identify, considerer and solve problems

Creative capacity

Capacity to learn and up to date constantely

In the final chapter of the thesis we make an approach about a educative model that focuses in the systematic and methodological formation of generic competences, under the moderns criterias of the curricula and teaching methodology active, dynamic and integral.

Clue words: educative models, generic competences, laboral market, graduated profile.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, constituye un esfuerzo por aportar nuevos elementos al estudio de un nuevo modelo educativo para la formación de competencias genéricas para los institutos de especializados en formación bancaria acordes a los requerimientos exigidos por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana.

Para ello en el capítulo I, presento la descripción de la realidad problemática, antecedentes de la investigación, definición del problema principal, problema secundario, objetivo general, objetivos secundarios, justificación de la investigación, análisis del entorno, análisis del intorno, razón que justifica el proyecto de investigación y limitaciones de la investigación.

En el Capítulo II, el marco teórico, competencias, competencias laborales, modelo de competencias, tipos de competencias y sus características, propuesta del proyecto Tunning Educational Structures in Europe, la formación profesional basada en competencias, principales características de un programa de formación de competencias, diferencias entre la formación convencional y la basada en competencias, perfil ocupacional, listado de competencias para evaluar en candidatos y empleados, modelo educativo, tipos de modelos educativos, ideas en torno al aprendizaje y la enseñanza de las actitudes, mercado laboral, el marco conceptual y marco legal.

En el capítulo III, presento la formulación de la hipótesis general e hipótesis específicas, variables e indicadores, metodología, tipo de nivel de investigación, diseño de investigación, universo, muestra, técnica de recolección de datos, método de análisis de datos y resultados.

En el capítulo IV, expongo el actual modelo educativo de las entidades educativas especializadas en formación bancaria, propuesta de modelo educativo, conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, deseo expresar mi agradecimiento a las autoridades de la Unidad de Post Grado, Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, profesores de post grado, investigadores, personal administrativo por su apoyo. Destacando mi reconocimiento al Dr. Luis Fernando Valeriano Ortiz Decano de la facultad, Dr. Juan Castillo Maza Director de la Escuela de Post Grado de la Facultad, Dr. Johans Julio López Mas, por su apoyo desinteresado en la presente tesis de investigación; someto a la consideración de la Dirección de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos , la presente investigación, desarrollada según los lineamientos institucionales requeridos para optar el grado de Magíster en Administración, con mención en Gestión Empresarial.

INDICE

TEMA	PAGINA
Portada	1
Pensamiento	2
Dedicatoria	4
Resumen	8
Summary	11
Introducción	14
Indice	16
CAPÍTULO I	18
1. PROBLEMA	
a. Descripción de la realidad problemática	
b. Antecedentes de la investigación	20
c. Definición del problema	
i) Problema principal	
ii) Problema secundario	
2. OBJETIVOS	21
a. Objetivo general	
b. Objetivos secundarios	
3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21
a. Análisis del entorno	
b. Análisis del Intorno	22
c. Razón que justifica el proyecto de investigación	24
4. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	25
CAPÍTULO II	26
5. MARCO TEÓRICO	
a. Marco teórico	
i. Competencias	
ii. Competencias laborales	28
iii. Modelo de competencias	34
iv. Tipos de competencias y sus características	35
v. Propuesta del Proyecto Tunning Educational Structures in Europe	38
vi. La formación profesional basada en competencias	45
vii. Principales características de un programa de formación de competencias	47
viii. Diferencias entre la formación convencional y la basada en competencias	48

ix. Perfil ocupacional	49
x. Listado de competencias para evaluar en candidatos y empleados	51
xi. Modelo educativo	57
xii. Tipos de modelos educativos	60
xiii. Ideas en torno al aprendizaje y la enseñanza de las actitudes	63
xiv. Mercado laboral	64
b. Marco conceptual	69
c. Marco legal	74
CAPÍTULO III	78
6. HIPÓTESIS	
a. Hipótesis general	
b. Hipótesis específicas	
7. VARIABLES E INDICADORES	79
8. METODOLOGÍA	80
a. Tipo de nivel de investigación	
b. Diseño de investigación	
c. Universo	
d. Muestra	81
e. Técnica de recolección de datos	83
f. Método de análisis de datos	84
CAPÍTULO IV	86
9. RESULTADOS	
a. Aplicación de encuestas	
b. Actual modelo educativo	94
10. PROPUESTA DE MODELO EDUCATIVO	95
11. CONCLUSIONES	121
12. RECOMENDACIONES	125
BIBLIOGRAFIA	126
ANEXOS	129

CAPÍTULO I

1) PROBLEMA

a) Descripción de la realidad problemática

Soy Licenciada en Relaciones Industriales, y he trabajado durante diez años aproximadamente, llevando a cabo procesos de reclutamiento y selección, capacitación, evaluación y desarrollo de personal, y cuatro de los cuales ellos he laborado en una empresa bancaria.

En esta experiencia laboral he podido observar continuamente que los candidatos a los diferentes puestos en una empresa cumplen con la competencia cognitiva y las habilidades, pero carecen fundamentalmente de la competencia genérica.

Actualmente, laboro en el área académica en el Centro Peruano de Estudios Bancarios, entidad educativa de régimen privado, pionera en la formación de estudiantes interesados en desarrollarse profesionalmente en el sector bancario, mi trabajo consiste en administrar el conocimiento de los demás. Administrar es “hacer hacer, no hacer”.

Uno de los compromisos que tiene con sus egresados el instituto es presentarlos a las entidades bancarias para ocupar diversas plazas operativas.

Esta labor de colocación de alumnos la viene realizando cerca de 24 años y en los últimos años ha venido registrando cada vez un menor porcentaje de egresados aceptados en los programas de selección de personal de inserción laboral en proporción aproximada al 1 % del total de candidatos presentados por la entidad educativa. En las consultas efectuadas a las entidades que convocan personal, manifiestan que los candidatos poseen buena formación cognitiva y de habilidades mientras que su formación en competencias genéricas, no se observa bien desarrollada, requisito indispensable para ocupar un cargo en la entidad educativa.

Esta situación preocupante para la entidad educativa y las coincidencias con mi experiencia laboral, me ha llevado a evaluar su modelo educativo y replantearlo o reestructurarlo de manera que su sistema de enseñanza aprendizaje fortalezca la formación de competencias laborales genéricas. La realidad comercial de la entidad educativa señala que el nivel de captación de alumnos está directamente relacionado al nivel de colocación de alumnos, quiere decir que mayor número de egresados colocados en el mercado laboral mayor número de remendados en captación de alumnos. Es preciso señalar que la rentabilidad de la empresa está centrada en los niveles de captación y retención del alumnado.

b) Antecedentes de la investigación

Investigaciones al respecto no se han encontrado

c) Definición del problema

i) Problema principal

- ¿Cuáles son las competencias genéricas que requiere el modelo educativo de las instituciones educativas en la carrera profesional técnica de Administración Bancaria, para que sus estudiantes obtengan formación concordante con el perfil exigido por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana en el año 2009 a marzo 2010?

ii) Problema secundario

- ¿Cuál es el actual modelo educativo en formación de competencias académicas genéricas en estudiantes de los institutos educativos de las carreras profesionales técnicas en Administración Bancaria de Lima Metropolitana en el año 2009 a marzo 2010?
- ¿Cuál es el perfil de competencias laborales genéricas exigidas por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana para los egresados de la carrera profesional técnica de Administración Bancaria en el año 2009 a marzo 2010?

2) OBJETIVOS

a) Objetivo general

- Determinar el modelo educativo que forme competencias genéricas en los estudiantes de institutos educativos especializados en la carrera profesional técnica de Administración Bancaria.

b) Objetivos secundarios

- Determinar el actual modelo educativo de formación en competencias genéricas en los estudiantes de las carreras técnicas de Administración Bancaria de Lima Metropolitana en el año 2009 a marzo 2010.
- Determinar cuáles son las competencias genéricas que exigen los actuales perfiles laborales del mercado laboral bancario de Lima Metropolitana para los egresados de la carrera profesional técnica de Administración Bancaria.

3) JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION

a) Análisis del entorno

En la actualidad en el mercado competitivo donde la ventaja diferencial en las empresas lo constituye el factor humano en la calidad y calidez de atención al cliente interno y externo, el 70% de los problemas son humanos y no administrativos, estos problemas humanos generan

tropiezos en toda la organización. Es por ello que las empresas definen su cultura corporativa (valores e identidad empresarial) que se traducen en competencias genéricas que son la base del comportamiento humano dentro de las empresas.

El mercado laboral bancario de productos y/o servicios no es ajeno a el, muy por el contrario gira su centro de atención en la calidad de servicios al cliente interno como externo, es por ello que actualmente los perfiles laborales y los procesos de selección de personal del sistema bancario de Lima Metropolitana exigen como requisito prioritario e indispensable que los candidatos a los diversos puestos operativos vacantes posean en su perfil de formación competencias genéricas.

b) Análisis del intorno

La entidad educativa contribuye en el crecimiento económico local y del país, dotando de profesionales con competencias laborales altamente productivas que generen valor agregado a los procesos productivos de la organización a la que pertenezcan.

En este sentido los egresados en su formación integral adquieren en sus centros de estudios las competencias genéricas concordantes con las reales necesidades del mercado laboral. La entidad educativa tiene un rol

formador proveyendo de manera sistémica y holística conocimientos, habilidades y actitudes debidamente articuladas al perfil ocupacional del mercado laboral.

El cambio del modelo educativo y en ello su diseño curricular resulta ser más lento que los cambios que el mercado laboral efectúa en su afán ansioso de satisfacer a sus clientes ofreciendo cada vez mejores servicios en menos tiempo a mas bajo costo y con valores agregados.

Esto conlleva a que la entidad educativa tiene que mirar al mercado continuamente para poder adecuarse a las necesidades de la misma y no quedar desfasada y por ende improductiva. La entidad educativa forma de acuerdo a lo que el mercado requiere.

Las instituciones de formación profesional técnica en administración bancaria en Lima Metropolitana, han orientado tradicionalmente su modelo educativo hacia el desarrollo de habilidades y adquisición de conocimientos, sin embargo las actuales corrientes pedagógicas y exigencias del mercado laboral están orientadas hacia la formación y requerimiento de competencias genéricas.

c) Razón que justifica el proyecto de investigación

El estudio orienta su investigación hacia instituciones educativas en administración bancaria de carácter profesional técnico en tanto que tradicionalmente se halla sesgada al desarrollo de conocimientos y habilidades dejando la formación de competencias genéricas íntegramente bajo responsabilidad de los hogares de formación de los estudiantes.

Actualmente las entidades bancarias que durante muchos años han dirigido sus procesos de reclutamiento y selección de personal para puestos operativos y técnicos hacia la captación de egresados universitarios, hoy en día se aprecia una orientación hacia la búsqueda de candidatos provenientes de instituciones profesionales técnicos.

El sistema bancario en el país representa el eje principal en la administración del capital de las instituciones y empresas, por lo tanto la formación en las diversas actividades profesionales técnicas en la administración bancaria constituye una herramienta de trabajo de gran importancia.

En consecuencia, este estudio permitirá:

El entorno constituido básicamente por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana, se verá beneficiado con esta investigación en tanto

que podrán disponer de trabajadores con competencias genéricas adecuadas a las nuevas exigencias para la atención de clientes internos y externos, redundando ello en el sostenimiento y crecimiento empresarial.

El intono constituido por las instituciones educativas técnicas de nivel superior en banca dispondrán de un modelo educativo innovador y totalmente adecuado a las exigencias de formación de competencias genéricas que requiere actualmente el mercado laboral bancario, posibilitando ello, en un mejor nivel de inserción laboral de los egresados con la consecuente elevación del prestigio institucional educativo.

4) LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Señalo como limitaciones a la realización de la presente investigación:

- La inaccesibilidad y/o restricciones que impone el sistema bancario de Lima metropolitana para la obtención de información sobre el nuevo perfil de trabajadores.
- La ausencia de investigaciones sobre el tema que puedan servir como fuentes base para el proceso investigador.

CAPÍTULO II

5) MARCO TEÓRICO

a) Marco teórico

i. Competencias

Competencia significa “disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo; Situación de empresas que rivalizan en el mercado ofreciendo o demandando un mismo producto o servicio; Competencia deportiva”¹. También tiene estos significados:

“1.- Incumbencia ²;

2.- Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”³.

Podemos entender la competencia como:

(1) Rivalidad deportiva o empresarial: Competencia deportiva, Competencia empresarial,

(2) Pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo.

^{1, 2, 3} Diccionario de la Real Academia Española

De acuerdo a la segunda acepción, podemos decir que la competencia es “una configuración psicológica que integra diversos componentes **cognitivos, meta cognitivos, motivacionales** y cualidades de la personalidad en estrecha unidad funcional, que posee el individuo para desempeñarse real y eficientemente en una esfera específica de la actividad, atendiendo al modelo de desempeño deseable socialmente construido en un contexto histórico concreto”⁴. (Fernández González y otros, 2003:25)

Componente cognitivo.- son capacidades que permiten al hombre conocer el mundo que le rodea en toda su integridad y penetrando en su verdadera esencia. Gracias a esto, el hombre puede orientarse e influir de modo directo en la transformación de la realidad y, con esto transformarse a sí mismo ⁵. (Pérez Martín y otros, 2002: 28)

Componente meta cognitivo.- son capacidades que permiten hacer referencia a los procesos que garantizan la toma de conciencia (reflexión meta cognitiva) y el control (regulación meta cognitiva) del proceso de construcción del conocimiento acerca de la realidad ⁶. (Llivina y otros, 2005: 13). Establece la reflexión del cómo construye el sujeto su conocimiento y los factores externos e internos que determinan su eficacia y la regulación meta cognitiva que implica los

procesos de planificación, evaluación, supervisión y corrección de las acciones propias de su actividad laboral y de su aprendizaje.

Componente motivacional.- integra aquellos procesos afectivos que estimulan, sostienen y orientan el desempeño eficiente del sujeto en motivaciones predominantemente intrínsecas, su autovaloración como profesional y expectativas positivas acerca de su desempeño. Las cualidades o rasgos de la personalidad son las “características relativamente estables de la personalidad que expresan las actitudes del hombre hacia los objetos y fenómenos de la realidad”⁷. (Pérez Martín y otros, 2002: 52-54)

ii. Competencias laborales

Existen varias definiciones conceptuales sobre competencia laboral.

Agudelo la define como la “Capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo”⁸.

Bunk nos manifiesta “posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización de trabajo”⁹.

⁸ Agudelo, Santiago, Certificación de competencias laborales. Aplicación en Gastronomía, Montevideo, Cinteфор/OIT, 1998.

Miranda, coincide con este autor al afirmar que las competencias “comprenden las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral. Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia (funciones más o menos permanentes), especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente”¹⁰. También *Kochanski* coincide con *Miranda* y *Punk* al definir que las competencias son “las técnicas, las habilidades, los conocimientos y las características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral”¹¹.

⁹ Bunk, G.P., La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA, Revista CEDEFOP No. 1, 1994, en: “Las 40 preguntas más frecuentes sobre Competencias Laborales”. CINTEFOR/OIT, Montevideo, 1994. Versión 2004 revisada y actualizada.

¹⁰ Miranda, Martín. “Transformación de la Educación Media Técnico Profesional” en Políticas Educativas en el cambio de Siglo. La Reforma del sistema Escolar de Chile, Santiago de Chile, Universitaria, 2003 (Cristian Cox, editor), en: “Las 40 preguntas más frecuentes sobre Competencias Laborales”. CINTEFOR/OIT, Montevideo, 1994. Versión 2004 revisada y actualizada.

¹¹ Kochansky, Jim, “El sistema de competencias”, en: Training and Development digest, Madrid, 1998, en: “Las 40 preguntas más frecuentes sobre Competencias Laborales”. CINTEFOR/OIT, Montevideo, 1994. Versión 2004 revisada y actualizada.

Gonzci se concentra en los atributos personales y el desempeño al definirla como “Una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas. Este ha sido considerado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos de desempeño competente”¹². Sin embargo *Ducci* agrega algo un poco distinto al considerar que “La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos [Se entiende por aprendizaje significativo al proceso por el cual el individuo elabora e internaliza conocimientos (haciendo referencia no solo a conocimientos, sino también a habilidades, destrezas, etc.) en base a experiencias anteriores relacionadas con sus propios intereses y necesidades, siempre y cuando haya: necesidad, interés, ganas, disposición ... por parte del sujeto cognoscente]¹³ y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también – y en gran medida – mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”¹⁴.

¹² Gonzci, Andrew; Athanasou, James, “Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y práctica en Australia”, en: Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia, México, Limusa, 1996.

¹³ El aprendizaje significativo es aquel que proviene del interés del individuo, no todo lo que aprende es significativo, se dice así cuando lo que aprende le sirve y utiliza porque es valorado para el cómo primordial y útil. En <http://www.Psicopedagogía.com/definición/aprendizaje%20significativo>.

Gallart, Jacinto señala que las competencias laborales siempre están “en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas”¹⁵.

También se dice que las competencias laborales son una construcción, a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes) y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño¹⁶, *Le Boterf*.

¹⁴Ducci, María Angélica, “El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional”, en: Formación basada en competencia laboral, Montevideo, Cintefor/OIT, 1997.

¹⁵Gallart, M. Antonia; Jacinto, Claudia, “Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo”, en Cuestiones actuales de la formación, Montevideo, Cintefor/OIT, 1997.

¹⁶Le Boterf, Guy, La ingeniería de las competencias, Paris, Dorganization, 1998. En “Las 40 preguntas más frecuentes sobre Competencias Laborales”. CINTERFOR/OIT, Montevideo, 1994. Versión 2004 revisada y actualizada.

Mertens aporta una interesante diferenciación entre los conceptos de calificación y competencia. Mientras por calificación se entiende el conjunto de conocimientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y formación, la competencia se refiere únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado¹⁷.

De los conceptos, se puede apreciar que algunos autores se enfocan más en la capacidad de ejecutar las tareas, pero otros la orientan más a los atributos personales (capacidades, actitudes, habilidades). Pero también hay quienes adoptan un enfoque más holístico, integrador. En cambio otros agregan que las competencias no son cualquier aprendizaje sino que es un auténtico aprendizaje, es decir, aquello en que el estudiante, profesional o trabajador le encuentra lógica, sentido, para lo cual debe tener disposición de aprenderlo, por lo tanto es un tipo de aprendizaje que le sirve y lo utiliza para su mejor desempeño. Pero no solamente se adquiere mediante la enseñanza, instrucción, educación, sino también a través de experiencias en situaciones reales de trabajo.

¹⁷ Mertens, Leonard, Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1996.

También se observa que las competencias deben estar en permanente modificación, de acuerdo a como los cambios de la realidad lo exigen.

La OIT, define el término “competencia” a los conocimientos, a las aptitudes profesionales y los conocimientos técnicos especializados que se aplican y dominan en un contexto específico. Por lo tanto, las competencias son capacidades reales y demostradas que hacen que una actividad laboral se lleve a cabo exitosamente¹⁸.

De todo lo anterior puedo afirmar que las competencias laborales se entienden como las capacidades productivas de un individuo que se definen y miden en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y que movilizan conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de adecuada calidad.

¹⁸ La OIT, en Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación

iii. Modelos de competencia

Tres son los modelos mediante los cuales se construye las competencias:

Conductista: Se originó en los Estados Unidos de Norte América. Este modelo toma como referencia para la construcción de competencias a los trabajadores y gerentes más aptos, incentivando en los demás un desempeño superior.

Funcional: Tiene origen en Inglaterra y toma como punto de partida el análisis funcional. Están basadas en normas de rendimiento desarrolladas y convenidas pro las empresas. Sus normas se basan en resultados, en el rendimiento real del trabajo.

Constructivista: Está basado en competencias desarrolladas mediante procesos de aprendizaje ante diversos problemas. Se originó en Francia. Parte del supuesto de que en la empresa se produce un conjunto de problemas que hay que resolver con la construcción de competencias a partir de resultados de aprendizaje. Esto hace que incluya a las personas menos calificadas.

iv. Tipos de Competencias y sus características

Echeverría¹⁹ diferencia dentro de este concepto de la competencia de acción las competencias técnicas, relacionadas con los conocimientos especializados; competencias metodológicas, las cuales hacen referencia a la aplicación de los conocimientos a situaciones concretas y competencias participativas, integradas por tendencias interpersonales para la comunicación, cooperación y participación conjunta, y por último, las personales o sociales, más relacionadas con los valores y las actitudes y con tener una imagen realista de sí mismo.

Competencia técnica: Esta competencia la evidencia el trabajador que domina como experto las tareas de su ámbito de trabajo, así como los conocimientos necesarios para ello.

Competencia metodológica: Posee competencia metodológica aquel trabajador que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y puede reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y puede encontrar soluciones a los problemas que se presenten, transfiriendo adecuadamente la experiencia adquirida en diversas circunstancias del trabajo.

¹⁹ En CARLOS HUÉ GARCÍA. CÓMO INTRODUCIR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES TRANSVERSALES EN LOS CURRÍCULOS DE GRADO, La empleabilidad de los titulados universitarios. 2008. Zaragoza

Competencia social: Posee competencia social aquel trabajador que sabe colaborar con otras personas, se comunica fácilmente y de modo constructivo, muestra un comportamiento positivo frente al grupo, adecuada relación interpersonal y una actitud ciudadana responsable.

Competencia participativa: Posee competencia participativa aquel trabajador que sabe intervenir en la organización de su puesto de trabajo, es capaz de organizar y dirigir, y tiene disposición para aceptar nuevas responsabilidades.

La integración de estas cuatro competencias parciales forja “competencia de la acción que es indivisible. La nueva orientación de la formación profesional procura que los alumnos posean esta “competencia de acción”, cuyo contenido se describe en el cuadro adjunto:

Contenido de la competencia de acción²⁰:

Competencia técnica	Competencia metodológica	Competencia social	Competencia participativa
Conocimientos, destrezas, aptitudes. Trasciende los límites de la profesión. Relacionada con la profesión. Profundiza la profesión, la amplía.	Flexibilidad. Uso de procedimientos. Solución adaptada a la situación. Resolución de problemas. Trabajo, realización y control autónomos. Capacidad de adaptación.	Sociabilidad Formas de comportamiento individuales: <ul style="list-style-type: none"> • Disposición al trabajo • Capacidad de adaptación • Capacidad de intervención Interpersonales: <ul style="list-style-type: none"> • Disposición de la cooperación • Honradez, rectitud, altruismo, espíritu de equipo, respeto 	Participación Capacidad de coordinación y de organización. Capacidad de relación, decisión, responsabilidad. Capacidad de dirección.

Un ejemplo más del enfoque de competencias que se centra en los atributos personales se encuentra en el informe conocido con SCANS²¹ que se clasificó dos grandes grupos: uno de base y el otro de competencias transversales.

²⁰ “Revista europea de Formación Profesional 1994”. En: “Las 40 preguntas más frecuentes sobre Competencias Laborales”. CINTEFOR/OIT, Montevideo, 1994. Versión 2004 revisada y actualizada.

²¹ Secretarys Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS), 1991.

El informe de la Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills" (SCANS)

Competencias básicas:

Habilidades básicas: lectura, redacción, aritmética y matemáticas, expresión y capacidad de escuchar.

Aptitudes analíticas: Pensar creativamente, tomar decisiones, solucionar problemas, procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información, saber aprender y razonar.

Cualidades personales: Responsabilidad, autoestima, sociabilidad, gestión personal, integridad y honestidad.

Competencias transversales:

Gestión de recursos: Tiempo, dinero, materiales y distribución, personal

Relaciones interpersonales: Trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio a clientes, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas.

Gestión de información: Buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, usar computadoras.

Comprensión sistémica: Comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, monitorear y corregir desempeño, mejorar o diseñar sistemas.

Dominio tecnológico: Seleccionar tecnologías, aplicar tecnologías en la tarea, dar mantenimiento y reparar equipos.

v. Propuesta del Proyecto "Tuning Educational Structures in Europe"

Otro tipo de clasificación de competencias es el que propone el proyecto Tuning²², al diferenciar entre competencias genéricas y específicas. Las competencias genéricas identifican los elementos compartidos, comunes a cualquier titulación, tales como la capacidad de aprender, de tomar decisiones, de diseñar proyectos, las habilidades interpersonales, etc. Las mismas se complementan con las competencias relacionadas con cada área de estudio (carrera o profesión), cruciales para cualquier título, y referidas a la especificidad propia de un campo de estudio.

El término competencia ha sido el elegido por el proyecto Sócrates-Erasmus titulado “Tuning Educational Structures in Europe” para condensar en un término el significado que mejor puede representar los nuevos objetivos de la educación europea. La educación deberá centrarse en la adquisición de competencias por parte del alumno. Se trata de centrar la educación en el estudiante. El papel fundamental del profesor debe ser el de ayudar al estudiante en el proceso de adquisición de competencias. El concepto de competencia pone el acento en los resultados del aprendizaje, en lo que el alumno es capaz de hacer al término del proceso educativo y en los procedimientos que le permitirán continuar aprendiendo de forma autónoma a lo largo de su vida.

Listado de competencias genéricas según proyecto Tunning

Con el fin de preparar el cuestionario para graduados y empleadores se llevaron a cabo alrededor de veinte estudios en el campo de las competencias y destrezas genéricas. Se elaboró una lista de 85 competencias y destrezas diferentes que fueron consideradas pertinentes por compañías privadas e instituciones de educación superior. Con posterioridad se trabajó cuidadosamente en el análisis del significado de esas competencias con el fin de reducir el número de competencias a una cifra manejable y evitar el solapamiento y la

repetición de significados. El resultado final fue una lista de treinta competencias que se organizaron de la siguiente forma:

Competencias Instrumentales:

- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de organizar y planificar
- Conocimientos generales básicos
- Conocimientos básicos de la profesión
- Comunicación oral y escrita en la propia lengua
- Conocimiento de una segunda lengua
- Habilidades básicas en el manejo de ordenadores
- Habilidades de gestión de información
- Resolución de problemas
- Toma de decisiones.

Competencias Interpersonales:

- Capacidad crítica y autocrítica
- Trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales
- Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinar
- Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas
- Apreciación de la diversidad y multiculturalidad
- Habilidad de trabajar en un contexto internacional
- Compromiso ético.

Competencias Sistémicas:

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Habilidades de investigación
- Capacidad de aprender
- Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
- Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad)
- Liderazgo
- Conocimiento de culturas y costumbres de otros pueblos
- Habilidad para trabajar de forma autónoma
- Diseño y gestión de proyectos
- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Preocupación por la calidad
- Motivación de logro.

²² GONZALES, Julia and WAGENAAR, Robert, eds., Tunning Educational structures in Europe, informe Final – Proyecto Piloto fase 1. Bilbao, 2003. En Proyecto Tunning. Libro Tunning América Latina: “Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina”, Informe Final. 2004-2007

Esta lista de competencias fue sometida a juicio de graduados y empleadores. Para cada una de las competencias se les pidió dos tipos de respuestas: una valoración de la importancia que ellos concedían a esa competencia y otra valoración del nivel de logro que ellos habían alcanzado en cada competencia como resultado de la educación que habían recibido en sus respectivos programas. La valoración se realizó en una escala de uno (ninguna importancia o nivel de logro). Además también se les solicitó que ordenaran las cinco competencias que consideraran más importantes.

Zabalza²³ organiza estas competencias en dos ámbitos: las competencias específicas, propias de cada profesión; y las competencias genéricas, transversales a todas las profesiones y puestos de trabajo. Estas competencias genéricas las reúne en tres grupos:

Competencias instrumentales	Competencias sistémicas	Competencias interpersonales
Tipos de pensamiento Organización del tiempo Estrategias de aprendizaje Resolución de problemas Toma de decisiones Planificación Uso computadores Gestión base de datos Comunicación verbal Comunicación escrita Manejo de idiomas extranjeros	Creatividad Espíritu emprendedor Capacidad innovadora Gestión por objetivos Gestión de proyectos Desarrollo de la calidad Influencia Consideración personalizada Estimulación intelectual Delegación Orientación al logro	Automotivación Resistencia/adaptación al entorno Sentido ético Diversidad y multiculturalidad Comunicación interpersonal Trabajo en equipo Tratamiento de conflictos Negociación

Para una mejor guía al profesional en su desarrollo, cada competencia debe desdoblarse en: actitudes esperadas, habilidades exigidas y conocimientos necesarios²⁴.

Las actitudes son tipos de conductas que los individuos externalizan a través de sus acciones en la resolución de los problemas que aparecen en el cotidiano institucional.

Sin embargo, cuando se refiere a las habilidades exigidas, Stoner (1995)²⁵ rescata tres tipos importantes de habilidad: la técnica, la humana y la conceptual.

Habilidad Técnica – Es la aptitud de usar los instrumentos, adoptar los procesos o saber para aplicar las técnicas de campo específicas. Un carpintero, un doctor o un pintor poseen las habilidades técnicas en sus áreas similares.

²³ Zabalza, miguel Ángel (2005). En CARLOS HUÉ GARCÍA. CÓMO INTRODUCIR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES TRANSVERSALES EN LOS CURRÍCULOS DE GRADO, la empleabilidad de los titulados universitarios. 2008. Zaragoza pp. 15

²⁴ GRAMIGNA. M.R. Competencias essenciais. Disponível em: www.mrg.com.br. Acesso em: 12 nov. 2006^a.

²⁵ STONER, James A.F. Administração, Brasil, 1995

Habilidad Humana – Es la aptitud desarrollada por el individuo de trabajar con otras personas, buscando comprenderlas y motivarlas individualmente o en grupo. El gerente debe desarrollar fácilmente una postura direccionada a las relaciones humanas y conseguir facilita la mejora en la actuación de los grupos. Esa habilidad debe reflejar determinado grado de liderato y

Habilidad Conceptual – Es la aptitud intelectual de coordinar e integrar distintos niveles de intereses y actividades de la entidad educativa. Se refiere a la alta administración, exige la visualización de la entidad educativa en la totalidad, la comprensión del interrelacionamiento de sus partes en la comprensión de cómo un cambio, en cualquier parte, puede afectar la totalidad institucional. Un líder precisa de habilidad conceptual suficiente para identificar como los varios factores de una dada situación se interrelacionan para que la toma de decisión sea fiel al interés de la entidad educativa, mientras no afectando las partes del sistema.

Tipos de conocimientos	Tareas o habilidades funcionales
De tipo técnico	Gestión, producción, diseño de organización y sistemas, control de calidad, programación, etc.
De tipo humano	Creatividad, organización y coordinación de tareas, toma de decisiones, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, etc.
De tipo analítico o conceptual	Elaboración de diagnóstico, análisis de información y de problemas, previsión de escenarios futuros, diseño de estrategias empresariales, etc.

vi. La formación profesional basada en competencias

Los procesos de formación tradicional pueden presentar alguno o todos los siguientes aspectos críticos²⁶:

- Que se orienten por la capacidad de oferta de la entidad educativa oferente. Esta capacidad se desarrolla y consolida con el tiempo y se expresa en su capacidad instalada en máquinas, equipos, materiales didácticos y en el estado de formación, conocimientos y actualización de sus docentes.
- Que ofrezcan formación en especialidades o áreas de trabajo en las cuales no exista una demanda cierta o cuyos contenidos no coincidan con las rápidamente cambiantes características de los empleos.

²⁶ CINTEFOR/OIT El Enfoque de Competencia Laboral, Montevideo, 2001.

- Que no permitan el reingreso y la actualización de los trabajadores de acuerdo con los cambios en tecnologías y aplicación de conocimientos que se van dando; y
- Que no faciliten el acceso por razones de tiempo o ubicación física.

Por todo ello, la introducción del enfoque de competencia laboral ha significado para la formación una vía para la actualización y el acercamiento a las necesidades del ambiente empresarial. Una de las más usuales críticas a los sistemas de formación radica en su alejamiento de las reales y cambiantes necesidades del trabajo.

Cuando la formación se orienta no solo con base en perfiles de competencias previamente identificados, sino que también organiza procesos de enseñanza/aprendizaje orientados a la generación del saber, saber hacer y saber ser, y su movilización para enfrentar nuevas situaciones, entonces se estará ante un proceso de formación basada en competencias.

La formación basada en competencias permite que haya una relación directa entre las competencias requeridas y los contenidos de los programas de formación. De esta manera, quienes ejecuten la formación tendrán la seguridad que se adaptan a las necesidades.

El enfoque de competencias obliga a superar los métodos de formación tradicionales, orientándolos hacia una pedagogía diferente, tal como se expresa en el cuadro siguiente:

Formación tradicional	Formación para la empleabilidad
Larga duración Currículos desactualizados Estructura rígida Se basa en el saber del docente El alumno es pasivo, memoriza y repite. Recepciona información Formación para un puesto Formación de habilidades y destrezas Pedagogía directiva	Formación flexible y personaliza, de acuerdo a los requerimientos del alumno Rescata el saber del trabajador El alumno es activo: analiza, investiga, aporta su saber Formación para la empleabilidad Formación integral Proceso enseñanza – aprendizaje (Docente e instructor enseñanza y aprenden en el proceso)

vii. Principales características de un programa de formación de competencias

Una de las principales características de la formación por competencias laborales consiste en lograr la capacidad efectiva que se requiere para el desempeño exitoso en una actividad laboral determinada. Este tipo de formación posibilita así la inserción natural y continua de las personas en el mercado de trabajo.

A diferencia de la orientación tradicionalmente academicista que pueden tener muchos programas formativos, los programas de formación basados en competencias se caracterizan por:

- Enfocar el aprendizaje hacia el desempeño laboral y no hacia los contenidos de los cursos.

- Desatacar la relevancia de lo que se aprende articulando el aprendizaje al mundo laboral.
- Evitar la fragmentación tradicional de los programas academicistas.
- Facilitar la integración de los contenidos aplicables al trabajo, mediante módulos y proyectos productivos.
- Generar aprendizajes aplicables a situaciones complejas.
- Favorecer la autonomía de los individuos.
- Orientar a la labor de los docentes como facilitadores y promotores del aprendizaje.
- Generar aprendizajes significativos.

viii. Diferencias entre la formación convencional y la basada en competencias laboral²⁷

Programas convencionales	Formación por competencias
Basados en contenidos	Basados en la identificación de competencias
Basados en tiempos pre definidos	Basados en desempeño
A todo el grupo	Cada persona a su ritmo
Necesidades del grupo	Necesidades individuales
Retro alimentación retrasada	Retro alimentación inmediata
Libros de texto/trabajo	Aprendizaje facilitado pro actividades
Clases expositivas	Certificación por competencias
Notas finales promediadas	Evaluación de acuerdo a un criterio de desempeño

²⁷ CAPLAB: La Formación por Competencias Laborales, Guía Técnico Pedagogía para Docentes de Formación Profesional, Lima 2004.

ix. Perfil ocupacional²⁸

Definición

Un perfil ocupacional, es una descripción de las habilidades que un profesional o trabajador debe tener para ejercer eficientemente un puesto de trabajo.

Otra breve definición es:

"La descripción de las ocupaciones existentes en el sector empleador y que están siendo o se espera sean desempeñado por el egresado de un programa o trabajador". Tratando de establecer la relación cargo-función-responsabilidad como también los componentes, actitudinales, habilidades y destrezas que se requiere para el desempeño de dicho cargo.

Un perfil ocupacional, también es una descripción muy usada en las Instituciones Educativas, en donde se describen las habilidades que los estudiantes adquieren al finalizar su trabajo académico.

La creación de un perfil ocupacional se puede considerar una parte del análisis y la descripción de cargos, ya que a partir de las necesidades empresariales, se crean perfiles ocupacionales como un elemento en la selección y análisis de personal.

Tipos de perfiles:

Perfil Profesional: Es el perfil de las posibles profesiones que podrán ejercer determinadas funciones:

Por ejemplo: Cargo: Gerente comercial: Perfil profesional: Egresados en Administración de empresas con especialización en ventas....

Perfil ocupacional: El profesional deberá estar capacitado en... y podrá...

Por ejemplo: El trabajador deberá estar en capacidad de Diseñar, desarrollar e implementar procesos de Automatización en Industrias... ,

Perfil actitudinal: Consiste en determinar las capacidades éticas, creativas y emocionales de la persona. (Valoración, ética alta, capacidad de liderazgo, inteligencia emocional fuerte...)

Ejemplo: Para poder desempeñarse con maestría en su trabajo el profesional:

- Deberá tener una ética intachable y respetar los valores de la empresa.
- Responder por sus acciones o actitudes.

- Ser amable etc. (todo depende de lo que la empresa desee).

Generalmente dentro de los perfiles profesionales en las Universidades se destacan diversas cualidades en las diferentes esferas del conocimiento.

x. Listado de competencias para evaluar en candidatos y empleados²⁹

Reclutamiento y Selección

El siguiente es un listado de las diferentes competencias que evalúan generalmente quienes realizan las pruebas de selección de RR.HH. en las empresas

1. Tolerancia al estrés - Mantenimiento firme del carácter bajo presión y/o oposición. Se traduce en respuestas controladas en situaciones de estrés.

2. Flexibilidad - Capacidad para modificar el comportamiento propio (es decir, adoptar un tipo diferente de enfoque) con el objetivo de alcanzar una meta.

²⁹ <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/47/compevaluar.htm>, Autor:

Uch - RRHH el portal de estudiantes de RRHH

3. Adaptabilidad - Capacidad para permanecer eficaz dentro de un entorno cambiante, como a la hora de enfrentarse con nuevas tareas, responsabilidades o personas.
4. Tenacidad - Capacidad para perseverar en un asunto o problema hasta que éste quede resuelto o hasta comprobar que el objetivo no es alcanzable en un periodo razonable.
5. Independencia - Actuación basada en las propias convicciones en lugar de en el deseo de agradar a terceros. Disposición para poner en duda un clima de opinión o una línea de acción.
6. Integridad - Capacidad para mantenerse dentro de las normas sociales, organizacionales y éticas dentro las actividades relacionadas con el trabajo.
7. Meticulosidad - Resolución total de una tarea o asunto hasta el final y en todas las áreas que envuelva, independientemente de su insignificancia.
8. Planificación y Organización - Capacidad para establecer eficazmente un orden apropiado de actuación personal o para terceros con el objetivo de alcanzar una meta.

9. Habilidad de control - Reconocimiento de la necesidad de control y del mantenimiento de éste sobre métodos, personas y asuntos; implica la toma de decisiones que aseguren este control.

10. Delegación - Distribución eficaz de la toma de decisiones y de otras responsabilidades hacia el subordinado más adecuado.

11. Liderazgo - Utilización de los rasgos y métodos interpersonales más apropiados para guiar a individuos o grupos hacia la consecución de un objetivo.

12. Desarrollo de subordinados - Desarrollo de las habilidades y aptitudes de subordinados mediante la realización de actividades relacionadas con trabajos actuales y futuros.

13. Sensibilidad organizacional - Capacidad para percibir el impacto y las implicaciones de decisiones y actividades en otras partes de la empresa.

14. Capacidad crítica - Habilidad para la evaluación de datos y líneas de actuación, así como para tomar decisiones lógicas de una manera imparcial y desde un punto de vista racional.

15. Análisis de problemas - Eficacia a la hora de identificar un problema, buscar datos pertinentes al respecto, reconocer la información relevante y encontrar las posibles causas del mismo.

16. Capacidad de decisión - Agudeza para tomar decisiones, afirmar opiniones, tomar parte en algo o comprometerse en un asunto o tarea personalmente.

17. Creatividad - Capacidad para proponer soluciones imaginativas en situaciones de negocios. Innovación. Capacidad para identificar alternativas radicales en contraposición con los métodos y enfoques tradicionales.

18. Análisis numérico - Capacidad para analizar, organizar y presentar datos numéricos, por ejemplo, datos financieros y estadísticos.

19. Espíritu comercial - Capacidad para entender aquellos puntos claves del negocio que afectan a la rentabilidad y al crecimiento de una empresa y actuar de manera pertinente para maximizar el éxito.

20. Asunción de riesgos - Emprendimiento de acciones que envuelvan un riesgo deliberado con el objeto de lograr un beneficio o una ventaja importante.

21. Escucha - Capacidad para entresacar la información importante de una comunicación oral. Las preguntas y las reacciones en general demuestran una escucha "activa".

22. Comunicación oral persuasiva - Capacidad para expresar ideas o hechos claramente y de una manera persuasiva. Convencer a los otros del punto de vista propio.

23. Comunicación escrita - Capacidad para redactar las ideas claramente y de forma gramaticalmente correcta, de manera que sean entendidas sin lugar a dudas.

24. Sensibilidad interpersonal - Conocimiento de los otros, del ambiente y de la influencia personal que se ejerce sobre ellos. Las acciones indican la consideración por los sentimientos y necesidades de los otros (atención, no confundir con "comprensión").

25. Impacto - Se traduce en causar buena impresión en los otros y mantener esa impresión a lo largo del tiempo.

26. Sociabilidad - Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas. Locuaz, abierto y participativo.

27. Trabajo en equipo - Disposición para participar como miembro totalmente integrado en un equipo del cual no se tiene por qué ser necesariamente el jefe; colaborador eficaz incluso cuando el equipo se encuentra trabajando en algo que no está directamente relacionado con intereses personales.

28. Iniciativa - Influencia activa en los acontecimientos en lugar de aceptación pasiva de los mismos, visión de oportunidades en ellos. Da lugar a la acción.

29. Resistencia - Capacidad para mantenerse eficaz en situaciones de decepción y/o rechazo.

30. Energía - Capacidad para crear y mantener un nivel de actividad indicado. Muestra el control, la resistencia y la capacidad de trabajar duro.

31. Niveles de trabajo - Establecimiento de grandes metas o modelos de conducta para uno mismo, para los otros y para la empresa. Insatisfecho con el promedio del rendimiento.

32. Compromiso - Creer en el propio trabajo o rol y su valor dentro de la empresa, se traduce en un refuerzo extra para la compañía aunque no siempre sea en beneficio propio.

33. Auto-motivación - Se traduce en la importancia de trabajar para conseguir una satisfacción personal. Necesidad alta de alcanzar un objetivo con éxito.

34. Atención al cliente - Exceder las expectativas del cliente demostrando un compromiso total en la identificación de cualquier

problema y proporcionando las soluciones más idóneas para satisfacer sus necesidades.

xi. Modelo educativo

Los modelos educativos requieren de una gran claridad sobre la concepción educativa que regirá y desde un punto de vista general puede resumirse en tres enfoques:

La Educación entendida como la preparación para el mundo de las necesidades sobre todo económicas. En este tipo de educación se capacita el sujeto para que se desempeñe adecuadamente en la sociedad que vive. Este puede identificarse como un enfoque tecnocrático ya que tecnifica o profesionaliza al individuo.

La Educación vista como reproducción de conocimientos o saberes que la sociedad considera importantes en este tipo de investigación se hace énfasis en lo intelectual. En ese enfoque interesa que el sujeto aprenda más y mejor lo que se le orienta.

La educación considerada como la formación de un sujeto.

Conceptos de educación como la modificación del ser y del pensar que la sociedad en sus procesos de socialización involucra en los

individuos que la conforman. Esta formación permite al sujeto pensar por sí mismo, tener una actitud crítica y de dudas frente a lo que la sociedad le dice que debe hacer y pensar. En este enfoque lo que se pretende es promover un individuo libre humanista, con amor a la naturaleza. Para fundamentar este enfoque educativo pueden retomarse conceptos de educación de pedagogos ilustres como JOHN DEWEY que permiten no solo claridad sino profundidad en los planteamientos MEJÍA Y SOLORZA RICO en su obra Experiencias Educativas del siglo XIX citan a DEWEY así:

La educación una vida o educación para la vida: la educación es la vida y un aspecto importante en la vida real para llegar a la solución práctica de los problemas. La única forma de aprender es enfrentarse a los problemas reales y prácticos tal como ocurre en la vida del individuo y del grupo." ³⁰

Este concepto tiene gran relevancia: Los problemas de la vida diaria como hilos conductores de una acción educativa, generan procesos tendientes al análisis de los mismos y procesos conducentes a la preparación que debe adquirir la persona para darles solución.

³⁰ MEJÍA, María Gloria y SALAZAR RICO, Norha. Experiencias educativas del siglo XVIII y principios del siglo XIX, Pontificia Universidad Javeriana, 19

El adulto o el niño lleva en sí aspiración de encontrar la solución a uno o varios de sus problemas que le impiden trascender como persona, aspira a encontrar allí una vida que presenta expectativas de cambio para el mundo real que está viviendo y que desea vivir en el caso de la educación ambiental.

El destino de un ser cualquiera que sea, es ante todo vivir, por lo tanto la educación debe colocar al individuo en condiciones tales que alcance el grado de desarrollo que contribuye a la solución de problemas que el medio le exige³¹

El medio exige a los adultos y niños diferentes formas de actuar y de pensar frente a las situaciones de contaminación y deterioro del medio ambiente, le exige otras maneras de pensar y de actuar frente a los problemas ecológicos.

Este enfoque educacional que propone la formación del individuo, se enriquece con pensamientos como el de Edgar Farree, citado en la obra de Reynaldo Suárez Díaz, que define la Educación como " Un proceso cultural que busca la inclusión y el desarrollo de todas las virtudes del hombre y su sociedad"³².

³¹ Ibid.

³² SUÁREZ DIAZ, Reynaldo. La Educación, Su Filosofía, su Pedagogía, su Método; México: trillas, 1.987.

El hombre es un ser social, se forma en la sociedad, no solo para asimilar todo lo que ella le ofrece sino también para releerla, para mejorarla, dominarla y emanciparse de todo aquello que afecta sus maneras de pensar y de actuar y atenta contra su dignidad humana. Pablo Freire, concibe: " La educación como un proceso por el cual se llega a ser críticos de la realidad personal y de tal forma que se logre actuar eficazmente sobre ella y sobre el mundo. Su fin es conocer el mundo lo suficiente para poderlo enfrentar con eficacia "³³.

xii. Tipos de Modelos Educativos

Modelo educativo según Kaufman y Herman, 1997 debe contemplar: la misión, el entorno y su influencia, la visión, los objetivos, las estrategias y las acciones, y seguimiento del proyecto.

Modelos Educativos:

Aceleración del aprendizaje

Escuela Nueva

Postprimaria

Telesecundaria

Servicio de Educación Rural

³³ MEJÍA, María Gloria y SALAZAR RICO, Norha, op. cit.

Programa de Educación Continuada

Sistema de Aprendizaje Tutorial ³⁴

Presencial

A distancia ³⁵

Obligatorio

Gratuito ³⁶

Universitario ³⁷

Aprendizaje distribuido

Otros modelos educativos³⁸

Hay una gran variedad de modelos educativos, dentro de los que podemos mencionar los siguientes:

³⁴ http://www.oei.es/quipu/colombia/portafolio_modelos_educ.pdf

³⁵

http://www.wikilearning.com/articulo/educacion_a_distancia_en_linea_una_breve_introduccion-modelos_educativos_presenciales_y_a_distancia/5850-2#verOpiniones

³⁶ <http://www.ecoegresadoato.com/blog6/2006/08/finlandia-modelo-educativo-seguir.html>

³⁷ http://www.iih.com/Educacion/articulos_educacion03.php

³⁸ http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224336820.pdf RUBIO MICHAVILA, Constanza; PÉREZ MARTELL, Esther & ESCANDELL BERMÚDEZ, Olga (1999). Nuevos Modelos educativos en tecnologías. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 2(1).

Modelo tradicional. Se refiere principalmente a la elaboración de un programa de estudio. Su principal actuante es el maestro, minimizando al alumno que es tratado como objeto de aprendizaje; éste debe de memorizar una gran cantidad de información presentada en cuestionarios, es decir, su papel sólo es receptivo.

Modelo de Ralfh Tyler. Su principal aportación es el concepto de objetivos. Éstos se convierten en el núcleo de los programas de estudio, determinado todo el funcionamiento. En este modelo las acciones del profesor están determinadas por el objetivo, así como sus actividades (enseñanza), el alumno, por otro lado, se convierte en sujeto de aprendizaje realizando acciones (actividades de aprendizaje) que son registradas por el profesor. La información se presenta por medio de objetivos, es decir se fragmentan los contenidos.

Modelo de Popham-Baker. Se refiere principalmente a la sistematización de la enseñanza. Compara el trabajo de un científico con el trabajo de un profesor. Éste parte de un conjunto de objetivos de aprendizaje, selecciona los métodos y técnicas de enseñanza acordes a los objetivos, los pone a prueba durante la clase o ciclo educativo, para evaluar los resultados obtenidos por medio de instrumentos de evaluación previamente seleccionados.

xiii. Ideas en torno al aprendizaje y la enseñanza de las actitudes

Una actitud implica tanto un componente efectivo como una tendencia a la acción. Conviene diferenciar entre actitudes y valores. Los valores son más centrales y estables que las actitudes.

Las manifestaciones verbales de las actitudes se denominan opiniones y expresan un posicionamiento evaluativo o predictivo de la persona respecto del objeto de su opinión.

Además, las actitudes se distinguen de las cogniciones o creencias por la presencia del afecto en la persona a la que aquéllas se refieren.

Por lo tanto:

Las actitudes se la definen como tendencias o disposiciones adquiridas y relativamente duraderas a evaluar de un modo determinado un objeto, persona, suceso o situación y a actuar en consonancia con dicha evaluación.

La formación y el cambio de actitudes opera siempre desde tres COMPONENTES:

- Componente cognitivo (conocimientos y creencias)
- Componente afectivo (sentimientos y preferencias)
- Componente conductual (acciones manifiestas y declaraciones de intenciones)

Frente a todo esto, las actitudes guían los procesos perceptivos y cognitivos que conducen el aprendizaje de cualquier tipo de contenido educativo, ya sea conceptual, procedimental o actitudinal.

En todo esto este proceso debemos aceptar tres factores:

- (a) Las actitudes intervienen de modo decisivo en la adquisición de conocimientos: la curiosidad, el interés por la búsqueda de la verdad, etc. Son factores que favorecen el aprendizaje.
- (b) La contribución de los factores afectivos y emocionales en el éxito o fracaso del aprendizaje.
- (c) La posibilidad de que una actitud positiva hacia un objeto concreto de manifieste en un comportamiento acorde con dicha actitud.

Finalmente, señalo los procesos básicos de aprendizaje de actitudes, valores y normas: la socialización en la escuela, en la familia y en grupos de pares.

xiv. Mercado laboral

Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de comodidades, etc.) ya que se

relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo³⁹.

Mercado laboral bancario

Está compuesto de acuerdo a Ley, como Sociedades Anónimas supervisadas por la superintendencia de Banca y Seguros (SBS), desarrollan actividades de compra venta de dinero en moneda feble y billetes. La compra de dinero lo hace con la captación de depósitos y custodios, pagando interés mensual anual a los clientes. El mercado bancario capta recursos a través del ahorro, los certificados de depósitos a plazos, así como de realizar intermediación bancaria con la finalidad de colocar dinero vía préstamos a plazos, para proyectos de inversión tanto en el sector privado como en el sector público.

³⁹ http://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_de_trabajo

Lima Metropolitana⁴⁰

El área metropolitana de Lima, conocida como Lima Metropolitana o Lima-Callao, es la metrópolis conformada por la gran conurbación central de la ciudad de Lima y su extensión hacia el norte, sur y este, la cual abarca gran parte de las provincias de Lima y del Callao.

Hacia el oeste incluye a la ciudad de El Callao y hacia el sur-oeste a otras localidades antaño separadas y que hoy forman parte de la gran ciudad, como son Magdalena Vieja, Miraflores, Barranco, Chorrillos o Vitarte (esta última hacia el este) y ciertas ciudades satélite como son Lurín o Pucusana (ambas hacia el extremo sur). Dicho proceso urbano se evidenció en los años 1980. Estas localidades y/o ciudades satélite conforman actualmente distritos integrantes de la gran conurbación Lima-Callao.

Lima y El Callao, hace años separadas por un semi-desierto y conectadas en el siglo XIX por un ferrocarril, se encuentran hoy totalmente unidas, debiendo señalarse sus límites según las avenidas o mediante carteles para que éstos no pasen totalmente desapercibidos. Una vista aérea desde el satélite nos muestra una sola trama urbana donde es prácticamente imposible diferenciar a Lima de El Callao, en realidad separadas sólo administrativamente.

Esta conurbación (fusión urbana) entre Lima y El Callao se evidencia también en la interacción social y cultural. El mestizaje y encuentro entre limeños y "chalacos" (habitantes de El Callao), es una constante cotidiana.

Sumando las poblaciones de la Provincia de Lima y la Provincia Constitucional del Callao, provincias sobre las que se asienta el área, alberga según el último censo del 2007 una población de 8.472.935 habitantes que configuran entre un cuarto y un tercio de la población total del Perú.

Esta conurbación es una ciudad eminentemente costera y se extiende a lo largo de casi ciento treinta kilómetros del litoral peruano desde el distrito norteño de Ancón en el límite con la Provincia de Huaral, hasta el distrito sureño de Pucusana en el límite con la Provincia de Cañete.

El área metropolitana de Lima, se distribuye sobre 49 distritos, que son parte integrante de la Provincia de Lima (43 distritos) sumada a la Provincia Constitucional del Callao (6 distritos), hoy en día Región Lima Metropolitana y Región Callao respectivamente. Las áreas

urbanas de estos distritos se encuentran en su gran mayoría conurbadas
y un buen número de ellos están totalmente urbanizados.

No.	Distrito	Población (hab.)	Cód. Postal	No.	Distrito	Población (hab.)	Cód. Postal
1	Ancón	33,367	Lima 02	27	San Isidro	58,056	Lima 27
2	Santa Rosa	10,903	Lima 38	28	Miraflores	85,065	Lima 18
3	Ventanilla	277,895	Callao 06	29	Surquillo	89,283	Lima 34
4	Callao	415,,888	Callao 01	30	Barranco	33,903	Lima 04
5	La Punta	4370	Callao 05	31	San Borja	105,076	Lima 41
6	Carmen de la Legua Reynoso	41,863	Callao 03	32	Santiago de Surco	289,597	Lima 33
7	Bellavista	75,163	Callao 02	33	Chorrillos	286,977	Lima 09
8	La Perla	61,698	Callao 04	34	Santa Anita	184,614	Lima 43
9	Carabaylo	213,386	Lima 06	35	Ate	478,278	Lima 03
10	Puente Piedra	233,602	Lima 22	36	La Molina	132,498	Lima 12
11	San Martín de Porres	579,561	Lima 31	37	Lurigancho - Chosica	163,359	Lima 15
12	Los Olivos	318,140	Lima 39	38	Chaclacayo	41,110	Lima 08
13	Comas	486,977	Lima 07	39	Cieneguilla	26,725	Lima 40
14	Independencia	207,647	Lima 28	40	Pachacámac	68,441	Lima 19
15	San Juan de Lurigancho	898,443	Lima 36	41	San Juan de Miraflores	362,643	Lima 29
16	Lima	299,493	Lima 01	42	Villa María del Triunfo	381,790	Lima 35
17	Breña	81,909	Lima 05	43	Villa El Salvador	378,470	Lima 42
18	Rimac	176,169	Lima 26	44	Lurín	62,940	Lima 16
19	El Agustino	180,262	Lima 10	45	Punta Hermosa	5,762	Lima 24
20	San Miguel	129,107	Lima 32	46	Punta Negra	5,284	Lima 23
21	Pueblo Libre	74,164	Lima 21	47	San Bartolo	6,412	Lima 26
22	Jesús María	66,171	Lima 11	48	Santa María del Mar	161	Lima 37
23	Magdalena del Mar	50,764	Lima 17	49	Pucusana	10,633	Lima 20
24	Lince	52,242	Lima 14				
25	La Victoria	192,724	Lima 13				
26	San Luis	54,634	Lima 30				

⁴⁰ es.wikipedia.org/wiki/Lima_Metropolitana

b) Marco conceptual

Término	Definición
Competencias	Los diversos complejos de conocimientos, habilidades, hábitos y actitudes que se requieren para el alto desempeño profesional. Se trata de capacidades que integran conocimientos, habilidades, prácticas y acciones. Las competencias se manifiestan en saber hacer algo, por eso, permiten resolver problemas concretos.
Competencias actitudinales	Es la disposición de actuar, sentir y/o pensar en torno a una realidad particular. Es una predisposición estable hacia.... Cuyo componente fundamental es afectivo. Se desarrollan en el aula sobre todo por técnicas metodológicas y conductas prácticas. Las normas y contenidos pueden ayudar al desarrollo de actitudes, pero son secundarios de los métodos o formas de hacer
Competencias genéricas	Aunque existen múltiples definiciones de competencias y, en particular, de competencias genéricas o transversales, se podría decir que el concepto de competencia genérica se refiere a la pericia, habilidad o aptitud necesarias para ejercer de manera idónea cualquier profesión, sin limitarse a una disciplina específica.
Competencias laborales	Capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo
Competencias sociales	Las Competencias sociales son aquellas aptitudes necesarias para tener un comportamiento adecuado y positivo que permita afrontar eficazmente los retos de la vida diaria
Competencias académicas	Por competencia académica se define el conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad. Es decir, hace que la persona sea competente para realizar un trabajo o una actividad y tener éxito en la misma
Competencia sistemáticas	Relacionadas a las capacidades y habilidades relativas a todos los sistemas (combinación de entendimiento, sensibilidad y conocimiento: es necesaria la adquisición previa de las competencias instrumentales e interpersonales.)
Competencia interpersonal	Relacionadas a las capacidades individuales como las habilidades sociales
Competencias instrumental	Relacionadas a las capacidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas
Competencias técnicas	Las Competencias Técnicas son aquellas que están referidas a las habilidades específicas implicadas con el correcto desempeño de puestos de un área técnica o de una función específica y que describen, por lo general las habilidades de puesta en práctica de conocimientos técnicos y específicos muy ligados al éxito de la ejecución técnica del puesto. Su definición es, entonces, variable de acuerdo al segmento tecnológico de la organización
Perfil laboral	Capacidades requeridas de un sujeto para desarrollar una actividad profesional o laboral, con base en la conjunción de conocimientos, habilidades actitudes y valores, requeridos para esa tarea
Perfil profesional	Cconocimientos, capacidades, habilidades, aptitudes y actitudes que

	debe poseer el egresado para un óptimo desempeño profesional
Perfil del egresado	Bagaje cognitivo, valórico y actitudinal pertinente que le permite desplegar al egresado sus capacidades en un entorno dinámico de “conocimiento distribuido”.
Perfil ocupacional	Un perfil ocupacional, es una descripción de las habilidades que un profesional o trabajador debe tener para ejercer eficientemente un puesto de trabajo
Perfil actitudinal	Consiste en determinar las capacidades éticas, creativas y emocionales de la persona. (Valoración ética alta, capacidad de liderazgo, inteligencia emocional fuerte...)
Modelo Educativo	Un modelo educativo consiste en una recopilación o síntesis de distintas teorías y enfoques pedagógicos, que orientan a los docentes en la elaboración de programa de estudios y sesiones de clase
Enfoque	Conjunto de opiniones propias sobre un determinado hecho o fenómeno de la realidad. Se fundamenta en la teoría y se orienta en la doctrina, por ello el enfoque puede estar vigente en una determinada época, y en otra no.
Formación profesional	Sistema planificado formal de preparación de la persona para su desempeño técnico y calificado en una determinada área del saber.
Holístico	Es el estudio del todo, relacionándolo con sus partes pero sin separarlo del todo.
Sílabo	Es el documento donde se formula la programación del proceso de aprendizaje de un área o sub área, recoge y organiza pedagógicamente las orientaciones del currículo. CARRERA : CURSO : CODIGO : CICLO : Nº de horas : PROFESOR : COMPETENCIA GENERAL DEL CURSO: COMPETENCIAS ESPECÍFICAS Y CONTENIDOS (competencias específicas, Contenido, capacidades, actitudinal, tiempo) Bibliografía básica
Planes de clases	Es un proyecto de experiencias concretas de aprendizaje organizadas y distribuidas, para ser desarrolladas en un tiempo determinado y en función de objetivos/competencias/capacidades concretas pre establecidas. DATOS: Materia – Comisión - Profesor a cargo - Nombre del Adscripto - Tema y fecha de la clase OBJETIVOS DE LA CLASE Son enunciados cortos y simples, que expresan las competencias (conceptos, procedimientos, actitudes) que usted pretende que el alumno logre durante la clase. Para formularlos adecuadamente, se debe tener en cuenta los siguientes

	<p>requisitos:</p> <p>Cada objetivo debe estar expresado en una única oración. Su formulación debe ser clara, concisa y breve. El enunciado debe comenzar con un verbo en infinitivo. Deben referirse a capacidades intelectuales, prácticas y sociales.</p> <p>CONTENIDOS QUE SE ABORDARÁN EN LA CLASE</p> <p>Los contenidos son los aprendizajes que los alumnos deben adquirir. Estos aprendizajes deberán ser integrales; es decir que deberán abarcar, al menos, tres dimensiones: lo conceptual, lo procedimental y lo actitudinal.</p> <p><u>CONTENIDOS CONCEPTUALES:</u> son objetos de conocimiento referidos a datos, hechos, conceptos y principios. La actividad que requieren por parte del alumno es esencialmente intelectual.</p> <p><u>CONTENIDOS PROCEDIMENTALES:</u> el objeto a conocer es una destreza, una habilidad o una estrategia. Para aprenderlos, el alumno deberá disponerse a hacer algo, a realizar un procedimiento.</p> <p><u>CONTENIDOS ACTITUDINALES:</u> el objeto a incorporar está constituido por actitudes, valores y normas. Hacen referencia a los aprendizajes vinculados a las dimensiones ética y social.</p> <p>Para redactar los contenidos, usted deberá tener en cuenta estos dos requisitos:</p> <p>Cada contenido (conceptual, procedimental o actitudinal) se formula en una única oración clara, sintética y breve; en ella se expresa directamente el contenido que se desea enseñar, sin realizar ningún otro comentario o explicación ulterior.</p> <p>Esta oración debe ir encabezada por un sustantivo y no por un verbo.</p> <p>ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS: Las estrategias didácticas se redactan para dar cuenta de la manera en que el docente piensa plantear la clase. Es el diseño de las acciones que el docente realizará con el fin de que los alumnos aprendan. Se redactan de manera breve, clara, concisa.</p> <p>ACTIVIDADES: Son las acciones que los alumnos deberán realizar durante la clase con el fin de aprender los contenidos propuestos.</p> <p>RECURSOS: Es el listado de materiales que se precisarán para la implementación de las estrategias didácticas y las actividades programadas.</p> <p>ESTIMACIÓN DEL TIEMPO: Es la cantidad de horas cátedras que durará la clase.</p> <p>EVALUACIÓN</p>
--	--

	<p>Si durante la clase, se implementará algún tipo de evaluación, deberá dejarse constancia de la misma en el Plan de Clases.</p> <p>BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA PARA PREPARAR LA CLASE BIBLIOGRAFÍA Y MATERIAL RECOMENDADO AL ALUMNO TAREAS PREPARATORIAS PARA LA PRÓXIMA CLASE</p>
Planes de estudio	<p>Es el conjunto de enseñanzas y prácticas que deben cursar para completar un ciclo de estudios y obtener un título.</p> <p>El plan de estudios es el esquema estructurado de las áreas obligatorias y fundamentales y de áreas optativas con sus respectivas asignaturas que forman parte del currículo de los establecimientos educativos. El plan de estudios debe contener al menos los siguientes aspectos:</p> <p>a) La intención e identificación de los contenidos, temas y problemas de cada área, señalando las correspondientes actividades pedagógicas.</p> <p>b) La distribución del tiempo y las secuencias del proceso educativo, señalando en qué grado y período lectivo se ejecutarán las diferentes actividades.</p> <p>c) Los logros, competencias y conocimientos que los educandos deben alcanzar y adquirir al finalizar cada uno de los períodos del año escolar, en cada área y grado, según hayan sido definidos en el proyecto educativo institucional-PEI- en el marco de las normas técnicas curriculares que expida el Ministerio de Educación Nacional. Igualmente incluirá los criterios y los procedimientos para evaluar el aprendizaje, el rendimiento y el desarrollo de capacidades de los educandos.</p> <p>d) El diseño general de planes especiales de apoyo para estudiantes con dificultades en su proceso de aprendizaje.</p> <p>e) La metodología aplicable a cada una de las áreas, señalando el uso del material didáctico, textos escolares, laboratorios, ayudas audiovisuales, informática educativa o cualquier otro medio que oriente soporte la acción pedagógica.</p> <p>f) Indicadores de desempeño y metas de calidad que permitan llevar a cabo la autoevaluación institucional.</p>
Programación curricular	<ul style="list-style-type: none"> - Datos Informativos - Introducción - Caracterización De La Problemática Pedagógica - Necesidades E Intereses De Aprendizaje - Temas Transversales - Valores Y Actitudes - Objetivos Del Pcc - Plan De Estudios - Diseños Curriculares Diversificados

	<ul style="list-style-type: none"> - Lineamientos Metodológicos - Lineamientos De Evaluación - Lineamientos De Tutoría
Mallas curriculares	Una malla curricular es la representación gráfica, de un solo golpe de vista, de las áreas de formación y de los contenidos ya estructurados en unidades (como puede ser cursos, asignaturas módulos).
Módulo	Un Módulo Básico Técnico-Pedagógico, es el conjunto de técnicas y procedimientos que interrelacionan los elementos de la tecnología educativa y la tecnología de producción y facilitan el trabajo del docente en la ejecución de un curso de la Modalidad.
Capacidades terminales	Son enunciados que expresan las capacidades que los estudiantes deben lograr al finalizar el módulo. Describen los conocimientos científicos y tecnológicos, habilidades cognitivas, destrezas y actitudes que se deben alcanzar para el eficiente desempeño en un puesto de trabajo. Cada capacidad terminal tiene un inicio y fin, es autónoma y se constituye en el mínimo evaluable para alcanzar la aprobación del módulo y la certificación respectiva.
Unidades didácticas	Una unidad didáctica es una estructura pedagógica de trabajo cotidiano en el aula; es la forma de establecer explícitamente las intenciones de enseñanza-aprendizaje que van a desarrollarse en el medio educativo. Es un ejercicio de planificación, realizado explícita o implícitamente, con el objeto de conocer el qué, quiénes, dónde, cómo y porqué del proceso educativo, dentro de una planificación estructurada del currículum.
Ejes transversales	<p>Temas tratados a lo largo de una etapa educativa en las distintas disciplinas. Más relacionados con los contenidos actitudinales.</p> <p>Los ejes transversales se constituyen, entonces, en fundamentos para la práctica pedagógica al integrar los campos de ser, el saber, el hacer y el convivir a través de los conceptos, procesos, valores y actitudes que orientan la enseñanza y el aprendizaje.</p>
Conocimientos específicos	Referido a los conocimientos puntuales orientados a la carrera, las competencias que debe adquirir el estudiante para su certificación.
Conocimientos complementarios	Son los conocimientos complementarios que contribuyen a la formación de las competencias para la obtención de la certificación.
Métodos pedagógicos	<p>El método es en sentido general un medio para lograr un propósito, una reflexión acerca de los posibles caminos que se pueden seguir para lograr un objetivo, por lo que el método tiene función de medio y carácter final.</p> <p>El método de enseñanza es el medio que utiliza la didáctica para la orientación del proceso enseñanza-aprendizaje. La característica principal del método de enseñanza consiste en que va dirigida a un</p>

	objetivo, e incluye las operaciones y acciones dirigidas al logro de este, como son: la <u>planificación y sistematización</u> adecuada.
Constructivismo	<p>En pedagogía se denomina constructivismo a una corriente que afirma que el conocimiento de todas las cosas es un proceso mental del individuo, que se desarrolla de manera interna conforme el individuo interactúa con su entorno.</p> <p>El Constructivismo psicológico mantiene la idea que el individuo, “tanto en los aspectos cognitivos y sociales del comportamiento como en los afectivos”, no es un mero producto del ambiente ni un simple resultado de sus disposiciones internas, sino una construcción propia que se va produciendo día a día como resultado de la interacción entre esos dos factores. En consecuencia, esta posición el conocimiento no es una copia de la realidad, sino una construcción del ser humano.</p>

c) Marco legal

LEY DE INSTITUTOS Y ESCUELAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR⁴¹

CAPÍTULO II

DE LOS INSTITUTOS Y ESCUELAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR,
DEFINICIÓN, PRINCIPIOS, FINES Y OBJETIVOS

Artículo 3º.- Definición

Los institutos y escuelas de educación superior, en adelante Institutos y Escuelas, forman de manera integral profesionales especializados, profesionales técnicos y técnicos en todos los campos del saber, el arte, la cultura, la ciencia y la tecnología. Producen conocimiento, investigan y desarrollan la creatividad y la innovación.

Artículo 4º.- Principios

La educación que se imparte en los Institutos y Escuelas se sustenta en los siguientes principios:

- a) Pertinencia, que da respuesta a las necesidades de formación profesional y aprendizaje de los estudiantes en su desarrollo integral, a las demandas del mercado laboral y del desarrollo económico, social, educativo, ecológico, científico, tecnológico y cultural de la región y del país.
- b) Calidad académica, que asegura condiciones adecuadas para una educación de calidad.
- c) Participación, que garantiza la intervención democrática de la comunidad educativa en general.
- d) Responsabilidad social, que promueve el compromiso en la mejora de la calidad de vida de la comunidad local.
- e) Identidad nacional, que asegura el compromiso de reconocer, fomentar e innovar los conocimientos sobre la base de nuestros propios recursos materiales, culturales e históricos.
- f) Interculturalidad, que garantiza el compromiso de fomentar y desarrollar la comunicación entre las diversas comunidades culturales del país incorporando, entre otras acciones, la formación pertinente en lenguas originarias.

Artículo 5º.- Fines

La educación que se imparte en los Institutos y Escuelas tiene los siguientes fines:

- a) Contribuir permanentemente a la formación integral de la persona en los aspectos socio-educativo, cognitivo y físico.
- b) Desarrollar las capacidades personales, profesionales, comunitarias y productivas de los estudiantes.
- c) Realizar la investigación científica e innovación educativa, tecnológica y artística para el desarrollo humano y de la sociedad. Desarrollar competencias profesionales y técnicas, basadas en la eficiencia y la ética para el empleo y el autoempleo, teniendo en cuenta los requerimientos del desarrollo sostenido en los ámbitos nacional, regional y provincial, la diversidad nacional y la globalización.

Artículo 6º.- Objetivos

La educación que se imparte en los Institutos y Escuelas tiene los siguientes objetivos:

- a) Articular los estudios para facilitar el ascenso de sus educandos hasta los más altos niveles de competencia y formación en la etapa de educación superior.

- b) Formar profesionales calificados y técnicos de acuerdo con las necesidades del mercado laboral para el desarrollo del país, de la región y la provincia.
- c) Realizar actividades de extensión educativa orientadas a vincular el trabajo académico con las necesidades de los sectores económicos, sociales y laborales que los requieran.
- d) Desarrollar en los estudiantes competencias profesionales para desempeñarse con eficiencia y ética en el mercado laboral.
- e) Fomentar la creatividad y la innovación para desarrollar nuevos conocimientos que aseguren mejorar un bien o un servicio, los procesos, los elementos y sus relaciones en una realidad concreta, y la capacidad del ser humano de plantear alternativas novedosas de solución a un problema.
- f) Fomentar una cultura productiva, visión empresarial y capacidad emprendedora para el trabajo.

CAPÍTULO II

PERSONAL DOCENTE

Artículo 38°.- Docente

El docente es un agente del proceso educativo, tiene como misión contribuir eficazmente a la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano.

⁴¹ LEY N° 29394

CAPÍTULO III

6) HIPÓTESIS

a) Hipótesis general

- Las competencias genéricas exigidas por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana en el año 2009 a marzo 2010 son las que requiere el modelo educativo de la carrera profesional técnica de Administración Bancaria para que los egresados obtengan formación concordante con el perfil laboral bancario.

b) Hipótesis específicas

- El actual modelo educativo de formación de estudiantes en la carrera profesional técnica de Administración Bancaria en las instituciones educativas de Lima Metropolitana está basado primordialmente en la formación de conocimientos y habilidades técnicos.
- El perfil de competencias exigido por el mercado laboral bancario es el basado en competencias genéricas.

7) VARIABLES E INDICADORES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Medidas
a. Variable independiente Competencias genéricas exigidas por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana en el año 2009 a marzo 2010	Competencias genéricas exigidas en los procesos de selección de personal del mercado laboral bancario de lima metropolitana	Actitudes de comportamiento social	Competencias instrumentales Competencias sistemáticas Competencias interpersonales	Nada Poco Bastante Mucho
b. Variable dependiente Egresados con formación concordante con el perfil laboral bancario	Competencias genéricas del egresado de la carrera de administración bancaria concordantes con las exigencias del perfil laboral bancario	Actitudes de comportamiento social	Competencias instrumentales Competencias sistemáticas Competencias interpersonales	Nada Poco Bastante Mucho
Variables interdependientes Modelo educativo de formación de competencias genéricas en la carrera profesional técnica de Administración Bancaria	Referida a la concepción educativa orientada a la formación adecuada de competencias genéricas	Tecnología educativa de enseñanza aprendizaje en la formación de competencias laborales genéricas para los estudiantes en relación a las exigidas por el mercado laboral	Estrategias de enseñanza Estrategias de aprendizaje Sistemas de evaluación	Obsoleto Desactualizado Moderno

8) METODOLOGÍA

a) Tipo de nivel de investigación

Descriptivo porque utiliza el método de análisis, en una situación concreta y señala sus características y propiedades.

Exploratorio porque el tema de investigación aún no ha sido abordado o no ha sido suficientemente estudiado y las condiciones existentes no son aún determinantes y crea las condiciones para una investigación posterior,

Correlacional, porque persigue medir el grado de relación existente entre dos o más conceptos o variables

b) Diseño de investigación

Diseño no experimentales. Porque se observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente y no manipula deliberadamente las variables y

Transversal porque implica la recolección de datos en un solo corte en el tiempo.

c) Universo

ESTRATOS	CEPEBAN	IFB	TOTALES
DOCENTES	80	130	210
GRADUADOS	100	100	200
ESTUDIANTES	300	300	600
EMPLEADORES		15	15
POBLACION			1025

d) Muestra

Se aplicó el criterio de Muestreo probabilístico porque todos los individuos de la muestra tiene la misma probabilidad de ser elegidos, y estratificado porque la muestra se ha clasificado en diferentes estratos

ESTRATOS	MUESTRA
DOCENTES	80
GRADUADOS	76
ESTUDIANTES	227
EMPLEADORES	6

Procedimiento de Validación de Muestra

N **Tamaño muestral que se calculará**

4 Constante

Pyq Probabilidades de éxito y fracaso que tienen un valor del 50 %

por lo que P y q es igual a 50

N tamaño de la población

E² error seleccionado por el investigador

DATOS

FORMULA

N		388	
4		4	n
Pyq	50 x 50	1000	$\frac{4.N.P.q}{E^2(N-1) + 4.P.q}$
N		1025	dato variable
E ²	4 ²	16	

$$N = \frac{10250000}{26384} = 388.493$$

CALCULO DE ESTRATOS

n1	estrato que se determina
N	tamaño de la muestra
Nh	tamaño estrato de población
N	tamaño de población

DOCENTES

n1	=	80
N		388
Nh		210

N	1025
---	------

GRADUADOS

n1	=	76
----	---	-----------

N	388
---	-----

Nh	200
----	-----

N	1025
---	------

ESTUDIANTES

n1	=	227
----	---	------------

N	388
---	-----

Nh	600
----	-----

N	1025
---	------

EMPLEADORES

n1	=	6
----	---	----------

N	388
---	-----

Nh	15
----	----

N	1025
---	------

e) Técnica de recolección de datos

CUANTITATIVOS: Encuestas, entrevistas, etc.

- Se aplicarán encuestas sobre competencias genéricas a empleadores, docentes, graduados y estudiantes de la muestra.

- Se aplicará una escala de Likert con opciones de respuesta ordinal: de 1 nada; 2 poco; 3 bastante; 4 mucho., para el nivel de importancia de la competencia genérica y el nivel en que se desarrolla.

CUALITATIVAS: Investigación documental, observación, etc.

- Se realizarán entrevistas con funcionarios de los bancos locales sobre perfiles ocupacionales.
- Se entrevistarán a expertos en temas de la investigación
- Se solicitará a las coordinaciones académicas de Cepeban e IFB documentación sobre la currícula educativa, su modelo educativo, así como el perfil del egresado.

f) Método de análisis de datos.

Para el procesamiento del cuestionario aplicado se han considerado las

Siguientes técnicas:

- **Distribución de frecuencia** que permitirá obtener los datos relativos de acuerdo a los criterios establecidos.
- **El coeficiente de correlación de Spearman**, para obtener los resultados.
- **El Alfa de Cronbach**, para medir la fiabilidad.

- **Análisis de las medidas de posición o tendencia central** (promedio y moda)
- **Análisis de dispersión** (desviación estándar)
- **Gráficos estadísticos** cuadros comparativos que nos permitirá visualizar los resultados de los ítems de la encuesta.

CAPÍTULO IV

9) RESULTADOS

a) Aplicación de encuestas

1. Los resultados sobre la opinión de los encuestados: empleadores, docentes, egresados y estudiantes fue la siguiente:

Cuadro comparativo de las seis competencias MAS importantes, para los estudiantes, egresados, docentes y empleadores

RANKING	ESTUDIANTES	EGRESADOS	DOCENTES	EMPLEADORES
1	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Compromiso con la calidad	Compromiso con la calidad	Compromiso con la calidad
2	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	Habilidades interpersonales	Habilidades interpersonales	Habilidades interpersonales
3	Compromiso con la preservación del medio ambiente	Capacidad de trabajo en equipo	Capacidad de trabajo en equipo	Capacidad de trabajo en equipo
4	Habilidad para trabajar en forma autónoma	Capacidad creativa	Capacidad creativa	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
5	Habilidades interpersonales	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	Capacidad creativa
6	Compromiso con la calidad	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	Capacidad de comunicación oral y escrita	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente

Competencias genéricas más importantes:

- a. Con respecto a la opinión de los empleadores sobre cuales son las competencias genéricas que consideran de mayor importancia señalaron las siguientes:
- Compromiso con la calidad
 - Habilidades interpersonales
 - Capacidad de trabajo en equipo
 - Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
 - Capacidad creativa
 - Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
- b. Se observó coincidencia entre los cuatro segmentos de encuestados en las siguientes competencias genéricas
- Compromiso con la calidad
 - Habilidades interpersonales
- c. Se observa coincidencia de opinión en de los docentes con los empleadores en cinco de seis competencias:
- Compromiso con la calidad
 - Habilidades interpersonales
 - Capacidad de trabajo en equipo
 - Capacidad creativa

- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
- d. Los docentes consideran también como competencia genérica mas importante a:
- Capacidad de comunicación oral y escrita
- e. Los estudiantes poseen como coincidencias con la opinión de los empleadores dos competencias genéricas:
- Compromiso con la calidad
 - Habilidades interpersonales
- f. Con respecto a la opinión de los egresados sobre las competencias genéricas mas importantes, se observa coincidencia total en las seis competencias genéricas consideradas por los empleadores:
- Compromiso con la calidad
 - Habilidades interpersonales
 - Capacidad de trabajo en equipo
 - Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
 - Capacidad creativa
 - Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente

Cuadro comparativo de las seis competencias MENOS importantes, para los estudiantes, egresados, docentes y empleadores

RANKING	ESTUDIANTES	EGRESADOS	DOCENTES	EMPLEADORES
1	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	Compromiso ético	Compromiso ético	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
2	Compromiso ético	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	Compromiso ético
3	Capacidad de investigación	Capacidad para formular y gestionar proyectos	Capacidad para formular y gestionar proyectos	Capacidad para formular y gestionar proyectos
4	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	Habilidad para trabajar en contextos internacionales	Habilidad para trabajar en contextos internacionales	Habilidad para trabajar en contextos internacionales
5	Capacidad para formular y gestionar proyectos	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
6	Habilidad para trabajar en contextos internacionales	Compromiso con su medio socio-cultural	Compromiso con su medio socio-cultural	Compromiso con su medio socio-cultural

Competencias genéricas menos importantes:

g. A opinión de los encuestados empleadores las competencias genéricas menos importantes fueron señaladas:

- Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
- Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
- Capacidad de comunicación en un segundo idioma
- Responsabilidad social y compromiso ciudadano
- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
- Capacidad de investigación

h. Los docentes registraron una similitud de elección solamente en una competencias genéricas menos importante con los empleadores:

- Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas

Cuadro del nivel en que se ha desarrollado las competencias genéricas en instituciones a opinión de los encuestados

RANKING	ESTUDIANTES	EGRESADOS	DOCENTES	EMPLEADORES
1	Capacidad de investigación	Capacidad para formular y gestionar proyectos	Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas
2	Capacidad para formular y gestionar proyectos	Habilidad para trabajar en contextos internacionales	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación
3	Habilidad para trabajar en contextos internacionales	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	Compromiso ético	Capacidad de comunicación en un segundo idioma
4	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	Compromiso con su medio socio-cultural	Capacidad crítica y autocrítica	Responsabilidad social y compromiso ciudadano
5	Compromiso con su medio socio-cultural	Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
6	Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	Capacidad de investigación	Capacidad de comunicación en un segundo idioma	Capacidad de investigación

Competencias genéricas que se han desarrollado en las instituciones educativas:

- i. Las competencias genéricas que los empleadores consideran que se han desarrollado en las instituciones de educación superior son:
- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
 - Compromiso ético
 - Capacidad para formular y gestionar proyectos
 - Habilidad para trabajar en contextos internacionales
 - Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
 - Compromiso con su medio socio-cultural
- j. Los egresados registran total similitud con la opinión de los empleadores señalando las siguientes coincidencias en la elección de las competencias genéricas:
- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
 - Compromiso ético
 - Capacidad para formular y gestionar proyectos
 - Habilidad para trabajar en contextos internacionales
 - Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
 - Compromiso con su medio socio-cultural
- k. Los cuatro segmentos de encuestados registraron coincidencia en cuatro de las seis competencias genéricas:

- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
- Compromiso ético
- Capacidad para formular y gestionar proyectos
- Habilidad para trabajar en contextos internacionales

b) Actual modelo educativo de las instituciones educativas de formación bancaria en Lima Metropolitana

Actualmente las instituciones de formación bancaria en Lima metropolitana poseen un modelo educativo con las siguientes características:

- Enseñanza orientada a brindar una gran cantidad de conocimientos
- Educación orientada a un currículum cuantitativo
- Profesores interesados en el aprendizaje acumulativo e individual
- Pedagogía memorística
- Pedagogía expositiva sin vinculación con la realidad
- Evaluación rígida y desaprobatoria
- Sin compromiso con la inserción laboral
- Sin clara definición de competencias genéricas
- Sin clara definición de competencias específicas integradas
- Docentes sin dominio de técnicas de enseñanza aprendizaje
- Evaluación de conocimientos y no de competencias

10) PROPUESTA DEL MODELO EDUCATIVO

- a) **Propuesta de modelo educativo para la formación de competencias genéricas acordes al mercado laboral bancario de Lima Metropolitana.**

INDICE:

INTRODUCCION

PRINCIPIOS DEL MODELO EDUCATIVO

EFICIENCIA Y EFICACIA ACADÉMICA

ENFOQUE PEDAGÓGICO

ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DOCENTE

REVISION DE PLANES DE ESTUDIO

CERTIFICACIONES

TÍTULO PROFESIONAL

PROCESOS DEL MODELO EDUCATIVO PROPUESTO

I. DISEÑOS CURRICULARES

- Impacto social de la carrera o programa
- Perfil de egresado
- Plan de estudios y malla curricular
- Competencias:
 - Competencias Genéricas

- Competencias específicas
- Actitudes y valores personales
- Criterios de diseño curricular
- Técnicas de desarrollo de competencias genéricas

II. ACTUALIZACION DEL CUERPO DOCENTE

- Proceso de renovación del Cuerpo Docente
- Evaluación del Desempeño Académico
- Perfeccionamiento Académico Docente

III. PLANIFICACION DE RECURSOS LOGISTICOS DE APOYO A LA LABOR DOCENTE

- Organización y Actualización Continua de bibliografía especializada
- Financiación para la renovación de equipos de última generación
- Adecuación permanente de la Infraestructura para la Función Académica

IV. DESARROLLO DE ALUMNOS

- Ingreso de alumnos
- Formación de alumnos
- Inserción laboral

V. VALIDACIÓN DE COMPETENCIA GENÉRICA

- Proceso de validación de una competencia genérica

- Certificación de competencias genéricas
- Implicancias de la validación de competencias genéricas

INTRODUCCION

El entorno cambiante y dinámico de la sociedad contemporánea obliga a las entidades educativas a ser creativas e innovadoras.

El sistema bancario del país requiere de profesionales dotados de competencias laborales y genéricas capaces de ofrecer servicios de calidad con valores agregados contribuyendo al desarrollo y crecimiento de las empresas e instituciones.

El presente Modelo Educativo tiene como propósito ser el marco procedimental para el desarrollo de competencias genéricas en las entidades educativas especializadas en la formación de profesionales para Banca en concordancia con los actuales requerimientos que se esbozan en los perfiles ocupacionales del mercado laboral bancario.

La formación de competencias genéricas en estudiantes debe darse en un ambiente que estimule la excelencia y libertad académica, el pluralismo, la tolerancia, la cooperación y el respeto por las personas. Por ende, estos atributos han de reflejarse en las diferentes actividades académicas.

El modelo educativo que aquí se presenta establece lineamientos concretos para la formación de competencias genéricas dentro de una planificación curricular flexible, con clara definición de los perfiles de egreso. Al cabo de dos años, deberá evaluar,

revisar y actualizar sus planteamientos, orientándolos hacia las exigencias de futuro de la educación en el Perú y en el mundo.

Por otra parte, este proyecto de modelo educativo para la formación de competencias genéricas debe ser concordante con la misión y visión de la entidad educativa. Por ello, el proyecto educativo sólo tiene sentido si es producto del consenso corporativo y concita el esfuerzo y compromiso del cuerpo docente.

Esto es necesario pues debe ser aplicado con alta responsabilidad durante el tiempo necesario para completar sus etapas, como asimismo debe ser evaluado, revisado y actualizado, cuando corresponda.

Para lograr esto, se definen los cuatro procesos principales que dan forma al Modelo Educativo:

- de Diseño Curricular,
- de Actualización del Cuerpo Docente,
- de Planificación de Recursos logístico de Apoyo a la labor Docente
- de Desarrollo de los Alumnos,
- de Validación de competencias genéricas

Estos procesos en su conjunto, no sólo definen la estructura curricular y los perfiles de egreso deseados para los alumnos de la Entidad educativa, sino que además, establecen los procedimientos para asegurar que estos objetivos se cumplan,

preocupándose de la calidad del cuerpo docente, la calidad de la infraestructura y el proceso completo que vivencian los alumnos en su paso por la Entidad educativa.

PRINCIPIOS DEL MODELO EDUCATIVO

- Responder a la comunidad educativa con una permanente actitud de autocrítica y un afán de mejoramiento en la calidad de sus servicios.
- Respetar con tolerancia el pluralismo, profesional, ideológica y de género de sus componentes.
- Promover en la comunidad académica el desarrollo de su quehacer con creatividad e innovación.
- Promover un clima de respeto a los miembros de la comunidad educativa en su proceso de desarrollo.
- Contribuir al desarrollo de la región en que se desenvuelve formando profesionales con competencias adecuadas para liderar los cambios exigidos por la sociedad moderna.
- Promover la formación integral de los estudiantes en donde se resalte los valores humanos como la dignidad, la libertad, la justicia, la solidaridad, el espíritu crítico y el respeto con el prójimo y la sociedad.

EFICIENCIA Y EFICACIA ACADÉMICA

La Entidad educativa debe conciliar la eficiencia académica y calidad educativa con una preocupación por la eficacia de los resultados mediante dos principios:

- Orientar el esfuerzo académico a lograr la mayor empleabilidad e inserción laboral a los egresados.
- Entregar en cada módulo de aprendizaje o ciclo de estudios, las certificaciones y reconocimientos al esfuerzo académico de los alumnos por los niveles de competencias específicas y genéricas logradas.

ENFOQUE PEDAGÓGICO

Para lograr una eficiente formación integral de los estudiantes con componentes de competencias genéricas certificadas se requiere el siguiente enfoque pedagógico:

- Aplicación de estrategias de enseñanza aprendizaje constructivista, activo, dinámico, flexible y centrado en el alumno, orientada hacia el desarrollo de competencias genéricas y específicas del perfil ocupacional requerido por el mercado laboral bancario.
- Compromiso de docentes de brindar formación integral cuidando la formación adecuada de las competencias genéricas requeridas por el mercado laboral bancario.
- Aplicar su enfoque pedagógico considerando la diversidad cultural, tipos de inteligencia y nivel de competencias básicas de estudio en los estudiantes desde una perspectiva de educación a lo largo de la vida.

- Fomentar en el cuerpo docente la investigación acción que garantice una actualizada transferencia de habilidades y de conocimientos a los estudiantes.
- Mostrar permanente preocupación en el uso de tecnologías apropiadas a los aprendizajes requeridos en cada una de las áreas del conocimiento y en la perspectiva de la adecuada aplicación de las futuras destrezas y habilidades profesionales.

ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD DOCENTE

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Entidad educativa deberá contribuir a que dicho compromiso formativo se materialice cautelando que éste aparezca visiblemente en los propósitos y fases del ciclo o módulos de formación.

Para lograr una gestión de la docencia eficaz y eficiente es necesario asegurar los siguientes aspectos:

- Supervisión del proceso de formación con indicadores de resultados.
- Implementación de la Tutoría docente personalizada.
- Establecimiento y Cumplimiento de actividades extra académicas orientadas hacia el logro de los estándares de aprendizaje esperados.
- Implementación informática registros y archivos de antecedentes académicos.
- . Evaluación del desempeño docente.

- Actualización permanente en los docentes en temas de pedagogía y de la especialidad
- Seguimiento de egresados, empleadores y sectores profesionales y disciplinarios.

REVISION DE PLANES DE ESTUDIO

Evaluación, revisión y actualización periódica de la currícula de la carrera de estudio que permita monitorear toda la actividad docente de la Entidad educativa, definiendo y aplicando indicadores e instrumentos de medición oportunos que garanticen la calidad de la carrera.

CERTIFICACIONES

De acuerdo a los principios de eficiencia y eficacia académica planteados en el presente modelo educativo, se debe priorizar una estructura curricular que garantice el reconocimiento y certificación de niveles de estudios realizados y la posibilidad de continuidad de los mismos. Esta estructura debe contar con una secuencia orgánica que otorgue Certificación al dominio de competencias esperadas con competencias genéricas fijadas en el sello educativo.

TÍTULO PROFESIONAL

Para la obtención del título profesional no solo se deben completar los estudios correspondientes a un Egresado, el título profesional debe ir asociado a un perfil de egreso certificado.

PROCESOS DEL MODELO EDUCATIVO PROPUESTO

I. DISEÑOS CURRICULARES

Con la finalidad de implementar el presente Modelo Educativo se establece que el currículo la carrera de las Instituciones deben contener al menos los siguientes elementos:

Impacto social de la carrera o programa

Corresponden al impacto socio-económico que se espera generen los profesionales o graduados en nuestra sociedad constituyendo un valor agregado y sostenido en el sector bancario.

Perfil de Egresado

El profesional técnico en Administración Bancaria es un profesional competente capaz de manejar aspectos administrativos, tributarios y contables de acuerdo al marco legal vigente. Planifica el mejoramiento continuo de los procesos bancarios soportado en competencias numéricas y financieras propias del sector económico.

Por ello el egresado actúa con sentido eficaz en la atención a clientes y optimización de los servicios ofrecidos por estas organizaciones en el ámbito nacional e internacional con herramientas gerenciales innovadoras.

Asimismo, posee las competencias genéricas requeridas por el mercado laboral bancario.

El egresado podrá desempeñarse en el mercado laboral bancario y adicional a éste podrá también desempeñarse en los siguientes sectores empresariales:

- Financieras
- Edpymes
- Cajas de Ahorro
- Departamento de créditos
- Cooperativas
- Clínicas
- Recaudadoras de Valores
- Transferencia de Fondos
- Empresas comerciales Servicios y otros

El egresado podrá desempeñarse en los siguientes grupos ocupacionales

- Promotor de Servicios
- Representante de Servicios
- Asesores de Ventas
- Asesores de Negocio
- Ejecutivos de Plataforma

- Asistente de Operaciones
- Operadores Telemarketing
- Jefes de Operaciones
- Administrador
- Analista de Crédito

Malla curricular

VER ANEXO 8

Competencias

Las competencias de egreso tienen un rol esencial en la inserción laboral de los egresados cuando las tareas, actividades o actuaciones corresponden a las demandas del mercado laboral bancario para profesionales técnicos graduados que se inician en el.

Se diferencian dos tipos de competencias:

Competencias genéricas:

Son capacidades principalmente asociadas a las actividades y actuaciones interpersonales o de desarrollo personal requeridas por el mercado laboral bancario recogidas en la presente investigación, constituyen el sello formativo de la entidad educativa y son:

- Compromiso con la calidad
- Habilidades interpersonales

- Capacidad de trabajo en equipo
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
- Capacidad creativa
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente

Las competencias genéricas señaladas deben ser parte de los perfiles de egreso de carreras y programas de la entidad educativa.

Competencias específicas:

Son competencias relacionadas con la realización de las tareas más características de la profesión a nivel inicial de inserción laboral.

- Evaluar créditos y gestionar cobranzas.
- Realizar los procesos operativos de plataforma bancaria (apertura de cuentas, tarjetas de crédito, otorgamiento de créditos)
- Elaborar y analizar estados financieros (balances, flujo de caja,
- Administrar sucursales y agencias de entidades financieras. Desarrollar y liderar proyectos de inversión o gestión financiera.
- Identificar oportunidades de negocio para la empresa y desarrollar nuevos productos e instrumentos financieros, económicamente rentables.
- Manejar las inversiones y las necesidades de financiamiento de una empresa de cualquier sector en una economía globalizada.

- Preparar y analizar proyecciones financieras (presupuestos y flujos de caja) para la toma de decisiones estratégicas.
- Dirigir empresas consultoras en gestión financiera, inversión, administración de riesgos, manejo de capital de trabajo e inversión de excedentes monetarios.
- Dominar las distintas operaciones y servicio que ofrece un banco.
- Atender y asesorar diariamente a los clientes del banco.
- Organizar al personal bajo su responsabilidad.
- Analizar los ratios financieros flujos de caja, estados de perdidas y ganancias, etc.
- Realizar estadísticas descriptivas e inferenciales para la toma de decisiones.
- Leer, escribir y comprender el inglés como una segunda carrera en su formación.
- Analizar, evaluar y formular solicitudes de crédito y proyectos de negocios rentables, a nivel de micro y pequeña empresa.
- Tener a su cargo una agencia o sucursal de banco
- Formar empresas familiares y llevar a cabo proyectos de inversión corporativos...

Actitudes y valores personales

Involucran conductas permanentes, respaldadas por valores personales deseables en los estudiantes para un mejor desempeño social en su entorno laboral y son las siguientes:

- Líder Proactivo.
- Disciplinado.
- Respetuoso.
- Creativo.
- Solidario.
- Emprendedor.
- Humano y Comprensivo.
- Estudioso.
- Libre y Responsable.
- Honesto.
- Sincero.
- Perseverante.
- Expresivo.

- Espiritual.

Criterios de diseño curricular

Con la finalidad de facilitar la aplicación del Modelo Educativo y los cambios asociados, la Entidad educativa deberá desarrollar, los siguientes complementos metodológicos:

Un Manual de Diseño y Revisión Curricular, el cual deberá facilitar el tránsito hacia una efectiva formación por evaluación de resultados de aprendizaje, considerando la variedad de áreas disciplinarias institucionales.

Guías metodológicas específicas en temas didácticos relativos al aprendizaje activo de formación y desarrollo de competencias específicas y genéricas, evaluación de aprendizajes y otros temas complementarios.

Técnicas de desarrollo de competencias genéricas

COMPETENCIAS GENÉRICAS	TECNICA DE DESARROLLO
CAPACIDADES METODOLÓGICAS	
Resolución de problemas	Estudio de casos
Toma de decisiones	Estudio de casos
CAPACIDADES INDIVIDUALES	
Capacidad crítica y autocrítica	Lectura analizada
Compromiso ético	Difusión de principios y valores
DESTREZAS SOCIALES	
Trabajo en equipo	Investigación monográfica en equipos
Habilidades interpersonales	Exposiciones en grupos e individuales, participación en actividades artísticas
Capacidad de trabajar en un equipo	Participación en organización de

interdisciplinario	eventos culturales, educativos y deportivos
Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas	Ensayos de entrevistas con profesionales
CAPACIDAD EMPRENDEDORA	
Capacidad para generar nuevas ideas (Creatividad)	Ejercicios de creatividad y resolución de problemas
Iniciativa y espíritu emprendedor	Desarrollo de proyectos y actividades extracurriculares
CAPACIDAD DE ORGANIZACIÓN	
Diseño y gestión de proyectos	Elaboración de proyectos
Preocupación por la calidad	Exigencias en trabajos bajo criterios de calidad
Habilidades para trabajar de forma autónoma	Asignación de trabajos individuales
Habilidades de investigación	Asignación de trabajos de investigación individual y grupal
CAPACIDAD DE LIDERAZGO	
Liderazgo	Organización de trabajos grupales con asignación de líderes
COMPETENCIA DE LOGRO	
Motivación de logro	Concursos de Habilidades
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Ensayos con simulación de operaciones
Capacidad de aprender	Reforzamiento en técnicas de estudios
Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones	Prácticas pre profesionales

II. ACTUALIZACION DEL CUERPO DOCENTE

Proceso mediante el cual se incorporan, se evalúan, capacitan a los docentes

Dentro de este proceso principal se distinguen tres sub-procesos:

1. Proceso de renovación del Cuerpo Docente

De acuerdo a las necesidades de renovación del cuerpo docente el modelo educativo de formación en competencias genéricas contempla la incorporación periódica de nuevos docentes con calificación certificada en pedagogía superior y en estudios superiores de la especialidad.

2. Evaluación del Desempeño Académico

El modelo requiere de un proceso sistemático de evaluación del desempeño académico a fin de incentivar el mejoramiento continuo de la actividad académica. Ello nos permitirá adoptar las medidas correctivas oportunas que garanticen de manera sostenida el mejoramiento continuo de la calidad de servicio educativo.

A fin de garantizar una evaluación justa y equitativa, esta será llevada a cabo y dirigida por un comité.

VER ANEXO 10

3. Perfeccionamiento Académico Docente

Está referida a los cursos de formación continua, en áreas como pedagogía, uso de tecnologías en educación, modelos educativos, tópicos específicos de la carrera, etc.

La entidad educativa promoverá estudios de especialización a nivel de diplomados o especializaciones.

El modelo educativo valorará el compromiso profesional de los docentes de autoformación o financiamiento propio de su capacitación.

III. PLANIFICACION DE RECURSOS LOGISTICOS DE APOYO A LA LABOR DOCENTE

Considera todas las actividades tendientes a apoyar la infraestructura, laboratorio, equipamiento, biblioteca y otros recursos de apoyo a la docencia.

En este proceso principal se distinguen 3 sub-procesos:

1. Organización y Actualización Continua de bibliografía especializada

La entidad educativa deberá preocuparse permanentemente por la organización y actualización del material bibliográfico administrados según un concepto de sistema de bibliotecas moderno y eficiente, con calidad de atención.

2. Financiación para la renovación de equipos de última generación

La entidad educativa a través de sus áreas de finanzas deberá proporcionar recursos para la adquisición y/o renovación de equipos que mantengan altos estándares de calidad en el desarrollo de la actividad académica y para apoyar eficientemente el desarrollo del perfil de egresado.

3. Adecuación permanente de la Infraestructura para la Función Académica

La Entidad educativa deberá tener para asegurar a la Comunidad educativa la infraestructura necesaria para su desarrollo integral. Podrán definir indicadores que den cuenta de la calidad de la infraestructura requerida.

IV. DESARROLLO DE ALUMNOS

Este proceso se considerará la admisión, selección y matrícula de alumnos, formación a lo largo de la carrera, titulación y graduación de los alumnos e inserción laboral de los egresados.

Comprende tres sub procesos:

1. Ingreso de alumnos

La captación de alumnos será bajo las características del mercado por la oferta educativa, considerando la equidad e igualdad de oportunidades a todos los postulantes y con una alta responsabilidad social.

2. Formación de alumnos

La entidad educativa entiende la formación de los alumnos como un proceso integral a lo largo de su paso por la entidad educativa. Además de entregar los conocimientos, habilidades y competencias propias de la carrera, es necesario formar en los estudiantes competencias genéricas

que aumenten sus posibilidades de éxito profesional, dándoles además un sello distintivo que les permita una inserción laboral pronta y un desarrollo de línea de carrera en las empresas bancarias a las que se presenten.

3. Inserción laboral

La entidad educativa estimulará la empleabilidad y la inserción laboral de sus egresados mediante diversos mecanismos de contacto social y empresarial.

El contacto con empresas e instituciones del mercado laboral bancario deberán ser tratados sistemáticamente, con el fin de, no solo de mejorar la inserción laboral de los egresados, sino además de tener una retroalimentación real de las fortalezas y debilidades de los egresados de la entidad educativa.

Para este efecto se mantendrá contacto con los egresados de la entidad educativa identificando indicadores, como el índice de desempleo, el tiempo transcurrido entre el egreso y el primer trabajo, las remuneraciones, etc.

La entidad educativa promoverá la celebración de convenios con empresas para concretar las prácticas profesionales, la organización de seminarios para contactar a los alumnos de últimos años con el medio empresarial, las prácticas pre profesionales y profesionales, pasantías y

otras formas de puesta en práctica en vida activa de las competencias genéricas y específicas adquiridas.

V. VALIDACIÓN DE COMPETENCIA GENÉRICAS

La formación general en los institutos de formación bancaria promoverá la formación de profesionales técnicos competentes, que sean capaces de resolver problemas complejos vinculados a su profesión en un contexto social igualmente complejo y pluridimensional, servir responsablemente a las empresas en que trabajan y contribuir a un mayor desarrollo de la sociedad.

Para ello, establecerá que todos los estudiantes deberán desarrollar seis competencias genéricas requeridas por el mercado laboral bancario, tendientes a potenciar aspectos personales y profesionales en estas entidades educativas. Estas son:

- Compromiso con la calidad
- Habilidades interpersonales
- Capacidad de trabajo en equipo
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
- Capacidad creativa
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente

Estas competencias deben ser desarrolladas transversalmente en la currícula de formación e integradas en todas las actividades académicas debiendo demostrar su dominio a través de procesos de validación y certificaciones de competencias genéricas.

Proceso de validación de una competencia genérica

En primer lugar es importante dejar de manifiesto que a pesar de hacer una distinción conceptual entre competencias genéricas y específicas, éstas son interdependientes y existen sólo en contextos determinados, no como entidades abstractas y aisladas.

Por ello, en general, una competencia genérica se desarrolla y se valida en el contexto de las competencias específicas.

En consecuencia, se plantean los siguientes aspectos relevantes a considerar:

- El proceso de validación no requiere del diseño de actividades extra o paralelas, sino que las mismas actividades de aprendizaje asociadas a las competencias específicas se deben diseñar de modo que permitan el proceso de validación de las competencias genéricas.

- En muchos casos esto implica sólo hacer explícito y formal aspectos que ya estaban presentes en la actividad, dándole el carácter de evaluación formativa y asociándolos explícitamente a las competencias correspondientes.
- Cada módulo formativo deberá permitir obtener evidencias de más de una competencia.

Las instancias de validación pueden, e idealmente deben, incluir herramientas de autoevaluación. Esto es fundamental para fomentar la creciente autonomía del estudiante.

Ello implica:

- Un sentido de responsabilidad por su propio aprendizaje con capacidad y deseo de seguir aprendiendo en forma independiente.
- Autoconocimiento y competencia para evaluar su propio desempeño en forma crítica y precisa.
- Comprensión sobre como usar su conocimiento y competencias en diversos contextos.

Al término del curso o actividad curricular el docente indicará, junto al registro de notas, las validaciones alcanzadas por el estudiante en ese curso,

es decir si produjo o no evidencias suficientes para demostrar el dominio de la competencia genérica, aportando una justificación del resultado.

Certificación de competencias genéricas

En el presente modelo educativo uno de los aspectos centrales consiste en que los resultados del aprendizaje, expresados como dominio de las competencias genéricas, son una meta que todos los estudiantes deben alcanzar, siendo una responsabilidad que recae en el docente y en el estudiante. El aprendizaje basado en competencias es, en este sentido, una herramienta de gestión de la enseñanza, no una estrategia pedagógica en sí misma.

La validación de competencias no deberá ser la aprobación o reprobación de una evaluación, sino un juicio de experto (el docente) fundado en diferentes herramientas de evaluación formativa, que entrega retroalimentación al estudiante para el desarrollo de la competencia genérica.

Por lo tanto deberá constituirse en un proceso de aprendizaje centrado en instancias de evaluación formativa que han sido especialmente diseñadas para considerar el desarrollo de las competencias. En estas instancias de evaluación formativa, el estudiante demuestra su nivel del dominio y el docente emite un juicio crítico que lo retroalimenta cualitativamente,

llegando al final del módulo o cada ciclo a emitir un juicio sobre si el estudiante ha alcanzado o no el desarrollo de las competencias que el módulo o ciclo ofrece validar en relación a las competencias genéricas.

En este sentido, la validación:

- NO es calificar, mediante la evaluación tradicional de aprendizajes y registro de notas.
- SÍ es proveer simulaciones de vida real, en donde el estudiante pondrá de manifiesto sus capacidades y competencias a prueba de resultados.
- SÍ es retroalimentar su nivel de logro con indicaciones específicas de fortalezas y debilidades y sugerencias para que la desarrolle.

VER ANEXO 9

Implicancias de la validación de competencias genéricas

El área académica debe velar para que a través del Itinerario Formativo de la carrera las seis competencias genéricas detalladas en el presente estudio sean adecuadamente desarrolladas y validadas en las evaluaciones que se definan como requeridos para el perfil profesional del Administrador Bancario.

El profesor o conjunto de profesores han de vigilar que el logro de las validaciones no suponga el fin del camino, el proceso nunca se acaba y así han de hacérselo ver a sus estudiantes.

Si un estudiante no alcanza una validación en un curso o módulo, tendrá la posibilidad de alcanzarla en otro curso y en el siguiente ciclo o donde se ofrezca. Considerando que el docente apoyará al estudiante en el desarrollo de la competencia, en especial a través de la retroalimentación, y que la entidad educativa ofrecerá otros mecanismos de apoyo (tiempo para coordinación entre profesores, reportes periódicos sobre las validaciones, entre otros), debería constituir una excepción el que un estudiante no logre las validaciones requeridas con los cursos o actividades curriculares disponibles.

CONCLUSIONES

Se concluye en que:

1. Son las competencias genéricas exigidas por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana en el año 2009 a marzo 2010 las que requiere el modelo educativo de la carrera profesional técnica de Administración Bancaria para que los egresados obtengan formación concordante con el perfil laboral bancario y tener una mayor posibilidad de inserción laboral en este importante sector
2. El actual modelo educativo de formación de estudiantes en la carrera profesional técnica de Administración Bancaria en las instituciones educativas de Lima Metropolitana está basado primordialmente en la formación tradicional de conocimientos y habilidades técnicos sin modelo educativo formal ni tecnología en la formación de competencias genéricas.
3. El actual perfil de competencias exigidos por el mercado laboral bancario esta basado prioritariamente en competencias genéricas.
4. Las competencias genéricas consideradas por los empleadores como las mas importantes en sus candidatos y trabajadores son:
 - Compromiso con la calidad
 - Habilidades interpersonales
 - Capacidad de trabajo en equipo
 - Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
 - Capacidad creativa

- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
5. Existe una aceptación general de todos los encuestados en las siguientes competencias genéricas:
- Compromiso con la calidad
 - Habilidades interpersonales
6. Se observa coincidencia de opinión en los docentes con los empleadores en cinco de seis competencias:
- Compromiso con la calidad
 - Habilidades interpersonales
 - Capacidad de trabajo en equipo
 - Capacidad creativa
 - Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
7. Los estudiantes poseen como coincidencias con la opinión de los empleadores dos competencias genéricas:
- Compromiso con la calidad
 - Habilidades interpersonales

8. Con respecto a la opinión de los graduados sobre las competencias genéricas mas importantes, se observa coincidencia total en las seis competencias genéricas consideradas por los empleadores:

- Compromiso con la calidad
- Habilidades interpersonales
- Capacidad de trabajo en equipo
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
- Capacidad creativa
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente

9. Las competencias genéricas que los empleadores consideran que se han desarrollado en las instituciones de educación superior son:

- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
- Compromiso ético
- Capacidad para formular y gestionar proyectos
- Habilidad para trabajar en contextos internacionales
- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
- Compromiso con su medio socio-cultural

10. Los graduados registran total similitud con la opinión de los empleados señalando las siguientes coincidencias en la elección de las competencias genéricas que se han desarrollado en las instituciones de educación superior:

- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
- Compromiso ético
- Capacidad para formular y gestionar proyectos
- Habilidad para trabajar en contextos internacionales
- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
- Compromiso con su medio socio-cultural

11. Los cuatro segmentos de encuestados registraron coincidencia en cuatro de las seis competencias genéricas como las que se han desarrollado en las instituciones de educación superior:

- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
- Compromiso ético
- Capacidad para formular y gestionar proyectos
- Habilidad para trabajar en contextos internacionales

12. Solo a través de un sistema de modelamiento y holístico de formación se puede lograr implementar competencias genéricas en los estudiantes.

13. El modelo educativo formulado en la presente investigación ha sido la resultante de entrevistas con especialistas en la materia de pedagogía activa y enseñanza aprendizaje en la formación de competencias genéricas transversales.

11) RECOMENDACIONES

El modelo educativo planteado en el presente estudio puede ser tomado como un referente de aplicación por las entidades educativas de nivel técnico profesional en administración bancaria, en tanto que prevé las actuales exigencias del mercado laboral bancario.

Si bien es cierto la investigación ha centrado sus esfuerzos en las exigencias de competencias del sector bancario de Lima Metropolitana, el cual es muy específico en sus requerimientos, debido a que otros sectores de trabajo podrían tener variantes en sus prioridades de requerimiento en términos de competencias genéricas. Sugiero que esta investigación se haga alcance a las entidades educativas Centro Peruano de Estudios Bancarios y el Instituto de Formación Bancaria para que a modo de plan piloto pongan a prueba este modelo y se demuestre en el plano de la realidad con indicadores de inserción laboral que el modelo es el conveniente para el desarrollo profesional de los egresados.

BIBLIOGRAFÍA

http://es.wikipedia.org/wiki/Modelo_educativo

Diccionario de la Real Academia Española

Agudelo, Santiago, Certificación de competencias laborales. Aplicación en Gastronomía, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1998.

Bunk, G.P., La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA, Revista CEDEFOP No. 1, 1994, en: “Las 40 preguntas más frecuentes sobre Competencias Laborales”. CINTEFOR/OIT, Montevideo, 1994. Versión 2004 revisada y actualizada.

Miranda, Martín. “Transformación de la Educación Media Técnico Profesional” en Políticas Educativas en el cambio de Siglo. La Reforma del sistema Escolar de Chile, Santiago de Chile, Universitaria, 2003 (Cristian Cox, editor), en: “Las 40 preguntas más frecuentes sobre Competencias Laborales”. CINTEFOR/OIT, Montevideo, 1994. Versión 2004 revisada y actualizada.

Kochansky, Jim, “El sistema de competencias”, en: Training and Development digest, Madrid, 1998, en: “Las 40 preguntas más frecuentes sobre Competencias Laborales”. CINTEFOR/OIT, Montevideo, 1994. Versión 2004 revisada y actualizada.

Gonzci, Andrew; Athanasou, James, “Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y práctica en Australia”, en: Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia, México, Limusa, 1996.

El aprendizaje significativo es aquel que proviene del interés del individuo, no todo lo que aprende es significativo, se dice así cuando lo que aprende le sirve y utiliza porque es valorado para el cómo primordial y útil. En <http://www.Psicopedagogia.com/definición/aprendizaje%20significativo>.

Mertens, Leonard, Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1996.

La OIT, en Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación

En CARLOS HUÉ GARCÍA. CÓMO INTRODUCIR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES TRANSVERSALES EN LOS CURRÍCULOS DE GRADO, La empleabilidad de los titulados universitarios. 2008. Zaragoza

“Revista europea de Formación Profesional 1994”. En: “Las 40 preguntas más frecuentes sobre Competencias Laborales”. CINTEFOR/OIT, Montevideo, 1994. Versión 2004 revisada y actualizada.

Secretarys Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS), 1991.

GONZALES, Julia and WAGENAAR, Robert, eds., Tunning Educational structures in Europe, informe Final – Proyecto Piloto fase 1. Bilbao, 2003. En Proyecto Tunning. Libro Tunning América Latina: “Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina”, Informe Final. 2004-2007.

Zabalza, miguel Ángel (2005). En CARLOS HUÉ GARCÍA. CÓMO INTRODUCIR LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES TRANSVERSALES EN LOS CURRÍCULOS DE GRADO, la empleabilidad de los titulados universitarios. 2008. Zaragoza pp. 15

GRAMIGNA. M.R. Competencias essenciais. Disponível em: www.mrg.com.br. Acesso em: 12 nov. 2006^a.

STONER, James A.F. Administración, Brasil, 1995.
<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/47/compevaluar.htm>, Autor:
Uch - RRHH el portal de estudiantes de RRHH

<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/47/compevaluar.htm>, Autor:
Uch - RRHH el portal de estudiantes de RRHH

MEJÍA, María Gloria y SALAZAR RICO, Norha. Experiencias educativas del siglo XVIII y principios del siglo XIX, Pontificia Universidad Javeriana, 19

CAPLAB: La Formación por Competencias Laborales, Guía Técnico Pedagogía para Docentes de Formación Profesional, Lima 2004.

SUÁREZ DIAZ, Reynaldo. La Educación, Su Filosofía, su Pedagogía, su Método; México: trillas, 1.987.

http://www.oei.es/quipu/colombia/portafolio_modelos_educ.pdf

http://www.wikilearning.com/articulo/educacion_a_distancia_en_linea_una_breve_introduccion-modelos_educativos_presenciales_y_a_distancia/5850-2#verOpiniones 36

<http://www.ecoegresadoato.com/blog6/2006/08/finlandia-modelo-educativo-seguir.html>

http://www.iieh.com/Educacion/articulos_educacion03.php

http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224336820.pdf

RUBIO MICHAVILA, Constanza; PÉREZ MARTELL, Esther & ESCANDELL BERMÚDEZ, Olga (1999). Nuevos Modelos educativos en tecnologías. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 2(1).

http://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_de_trabajo

es.wikipedia.org/wiki/Lima_Metropolitana

LEY N° 29394

ANEXOS

1. Matriz de consistencia para el diseño de la Investigación

MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Título	Problema principal	Problema secundario	Objetivo general	Objetivo secundario	Hipótesis general	Hipótesis específicas	Variable independiente	Variable dependiente	Variable interdependiente
“Modelo educativo para la formación de competencias genéricas en estudiantes de la carrera profesional técnica de Administración Bancaria y su interrelación con las competencias laborales exigidas por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana en el 2009 a marzo 2010”	¿Cuáles son las competencias genéricas que requiere el modelo educativo de las instituciones educativas en la carrera profesional técnica de Administración Bancaria para que sus estudiantes obtengan formación concordante con el perfil exigido por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana en el año 2009 a marzo 2010?	¿Cuál es el actual modelo educativo en formación de competencias laborales genéricas en estudiantes de los institutos educativos de las carreras profesionales técnicas en Administración Bancaria de Lima Metropolitana en el año 2009 a marzo 2010? ¿Cuál es el perfil de competencias laborales genéricas exigidas por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana para los egresados de la carrera profesional técnica de Administración Bancaria en el año 2009 a marzo 2010?	Determinar el modelo educativo de formación en competencias laborales genéricas para los institutos educativos en la carrera profesional técnica en Administración Bancaria.	Determinar el actual modelo de formación en competencias genéricas en los estudiantes de las carreras técnicas de Administración Bancaria de Lima Metropolitana de enero a julio 2009 Determinar cuáles son las competencias genéricas que exigen los actuales perfiles laborales del mercado laboral bancario de Lima Metropolitana para los egresados de la carrera profesional técnica de Administración Bancaria.	Las competencias genéricas exigidas por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana en el año 2009 a marzo 2010 son las que requiere el modelo educativo de la carrera profesional técnica de Administración Bancaria para que los egresados obtengan formación concordante con el perfil laboral bancario	El actual modelo educativo de formación de estudiantes en la carrera profesional técnica de Administración Bancaria en las instituciones educativas de Lima Metropolitana está basado primordialmente en la formación de conocimientos y habilidades técnicos. El perfil de competencias exigidos por el mercado laboral bancario es el basado en competencias genéricas.	Competencias genéricas exigidas por el mercado laboral bancario de Lima Metropolitana en el año 2009 a marzo 2010	Egresados con formación en competencias genéricas concordante con el perfil laboral bancario	Modelo educativo de formación de competencias genéricas en la carrera profesional técnica de Administración Bancaria

2. Modelo de informe de opinión de expertos del instrumento de investigación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

I.1. Apellidos y nombres del informante:

I.2. Cargo e Institución donde labora:

I.3. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación:

.....

.....

I.4. Autor del instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORME:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy bueno 61-80%	Excelente 81-100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica					
ACTUALIDAD	Esta adecuado par valorar aspectos y estrategias del nuevo enfoque pedagógico.					
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspecto en calidad y calidad					
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito del diagnostico.					
CONSISTENCIA	Considera los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se esta investigando.					
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Los Olivos, de del

.....
Firma de experto informante

DNI

Nº.....Telf.....

3. Modelo de encuesta a empleadores

CUESTIONARIO PARA EMPLEADORES COMPETENCIAS GENERICAS

Luego de saludarlo muy cordialmente pasamos a presentarle el cuestionario de evaluación de competencias genéricas.

Apreciaremos su colaboración en el desarrollo del presente cuestionario cuyo propósito es determinar las actuales competencias genéricas que constituyen los requisitos que deben poseer los graduados en formación bancaria para la inserción laboral en su sector.

Las respuestas que usted nos brinde serán de gran utilidad para la mejora de la planificación de la carrera en nuestros alumnos.

Datos generales

Entidad	
Área	
Cargo	
Fecha	

Instrucciones

Para cada una de las competencias que se presentan a continuación, indique por favor:

- la **importancia** que, en su opinión, tiene la competencia para la selección del candidato graduado en administración bancaria
- el **nivel** en que cree que la competencia se ha manifestado en los candidatos.
- Puede **utilizar los espacios en blanco para incluir alguna otra competencia** que considere importante y que no aparece en el listado.

Coloque un círculo a la respuesta que considere más oportuna. Por favor, conteste a cada una de las preguntas.

Utilice, por favor, la siguiente escala:

1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho

Competencia	Importancia	Nivel en el que se ha manifestado la competencia
1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	1 2 3 4	1 2 3 4
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1 2 3 4	1 2 3 4
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo	1 2 3 4	1 2 3 4
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	1 2 3 4	1 2 3 4
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano	1 2 3 4	1 2 3 4
6. Capacidad de comunicación oral y escrita	1 2 3 4	1 2 3 4
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma	1 2 3 4	1 2 3 4
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	1 2 3 4	1 2 3 4
9. Capacidad de investigación	1 2 3 4	1 2 3 4
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	1 2 3 4	1 2 3 4
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar	1 2 3 4	1 2 3 4

información procedente de fuentes diversas		
12. Capacidad crítica y autocrítica	1 2 3 4	1 2 3 4
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones	1 2 3 4	1 2 3 4
14. Capacidad creativa	1 2 3 4	1 2 3 4
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	1 2 3 4	1 2 3 4
16. Capacidad para tomar decisiones	1 2 3 4	1 2 3 4
17. Capacidad de trabajo en equipo	1 2 3 4	1 2 3 4
18. Habilidades interpersonales	1 2 3 4	1 2 3 4
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	1 2 3 4	1 2 3 4
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente	1 2 3 4	1 2 3 4
21. Compromiso con su medio socio-cultural	1 2 3 4	1 2 3 4
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	1 2 3 4	1 2 3 4
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales	1 2 3 4	1 2 3 4
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma	1 2 3 4	1 2 3 4
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos	1 2 3 4	1 2 3 4
26. Compromiso ético	1 2 3 4	1 2 3 4
27. Compromiso con la calidad	1 2 3 4	1 2 3 4

Por favor a continuación elija y ordene las cinco competencias que considere más importantes según su opinión. Para ello escriba el número del ítem en los recuadros que aparecen abajo. Marque en la primera casilla la competencia que considera, en primer lugar, la más importante. En la segunda casilla señale la segunda competencia más importante, y así sucesivamente.

- Ítem número
- Ítem número
- Ítem número
- Ítem número
- Ítem número

Agradecemos sinceramente su colaboración

4. Modelo de encuesta a docentes

CUESTIONARIO PARA DOCENTES COMPETENCIAS GENÉRICAS

Luego de saludarlo muy cordialmente pasamos a presentarle el cuestionario de evaluación de competencias genéricas.

Apreciaremos su colaboración en el desarrollo del presente cuestionario cuyo propósito es determinar las actuales competencias genéricas que deben poseer nuestros estudiantes y graduados para que logren cumplir con los requisitos exigidos por el mercado laboral bancario.

Las respuestas que usted nos brinde serán de gran utilidad para la mejora de la planificación de la carrera en nuestros alumnos.

Datos generales

Entidad			
Sede			
Carrera académica			
Asignatura que dicta			
Turno	Día	<input style="width: 50px;" type="text"/>	Noche
Fecha	<input style="width: 150px;" type="text"/>		

Instrucciones

Para cada una de las competencias que se presentan a continuación, indique por favor:

- La **importancia** que, en su opinión, tiene la competencia para la selección del candidato graduado en administración bancaria.
- El **nivel** en que cree que la competencia se ha manifestado en los estudiantes y graduados.
- Puede **utilizar los espacios en blanco para incluir alguna otra competencia** que considere importante y que no aparece en el listado.

Coloque un círculo a la respuesta que considere más oportuna. Por favor, conteste a cada una de las preguntas.

Utilice, por favor, la siguiente escala:

1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho

Competencia	Importancia	Nivel en el que se ha desarrollado en la Institución
1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	1 2 3 4	1 2 3 4
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1 2 3 4	1 2 3 4
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo	1 2 3 4	1 2 3 4
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	1 2 3 4	1 2 3 4
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano	1 2 3 4	1 2 3 4
6. Capacidad de comunicación oral y escrita	1 2 3 4	1 2 3 4
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma	1 2 3 4	1 2 3 4
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	1 2 3 4	1 2 3 4
9. Capacidad de investigación	1 2 3 4	1 2 3 4

10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	1 2 3 4	1 2 3 4
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	1 2 3 4	1 2 3 4
12. Capacidad crítica y autocrítica	1 2 3 4	1 2 3 4
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones	1 2 3 4	1 2 3 4
14. Capacidad creativa	1 2 3 4	1 2 3 4
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	1 2 3 4	1 2 3 4
16. Capacidad para tomar decisiones	1 2 3 4	1 2 3 4
17. Capacidad de trabajo en equipo	1 2 3 4	1 2 3 4
18. Habilidades interpersonales	1 2 3 4	1 2 3 4
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	1 2 3 4	1 2 3 4
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente	1 2 3 4	1 2 3 4
21. Compromiso con su medio socio-cultural	1 2 3 4	1 2 3 4
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	1 2 3 4	1 2 3 4
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales	1 2 3 4	1 2 3 4
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma	1 2 3 4	1 2 3 4
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos	1 2 3 4	1 2 3 4
26. Compromiso ético	1 2 3 4	1 2 3 4
27. Compromiso con la calidad	1 2 3 4	1 2 3 4

Por favor a continuación elija y ordene las cinco competencias que considere más importantes según su opinión. Para ello escriba el número del ítem en los recuadros que aparecen abajo. Marque en la primera casilla la competencia que considera, en primer lugar, la más importante. En la segunda casilla señale la segunda competencia más importante, y así sucesivamente.

- Ítem número
- Ítem número
- Ítem número
- Ítem número
- Ítem número

Agradecemos sinceramente su colaboración

5. Modelo de encuesta a estudiantes

CUESTIONARIO PARA ESTUDIANTES COMPETENCIAS GENÉRICAS

Luego de saludarlo muy cordialmente pasamos a presentarle el cuestionario de evaluación de competencias genéricas.

Apreciaremos su colaboración en el desarrollo del presente cuestionario cuyo propósito es determinar las actuales competencias genéricas que a su criterio deben poseer nuestros estudiantes y graduados para que logren cumplir con los requisitos exigidos por el mercado laboral bancario.

Las respuestas que usted nos brinde serán de gran utilidad para la mejora de la planificación de la carrera en nuestros alumnos.

Datos generales

Entidad			
Sede			
Carrera académica			
Sexo	Varón <input type="text"/>	Dama	<input type="text"/>
Turno	Día <input type="text"/>	Noche	<input type="text"/>
Fecha			

Instrucciones

Para cada una de las competencias que se presentan a continuación, indique por favor:

- la **importancia** que, en su opinión, tiene la competencia para la selección del candidato graduado en administración bancaria.
- el **nivel** en que cree que la competencia se ha manifestado en los estudiantes y graduados.
- Puede **utilizar los espacios en blanco para incluir alguna otra competencia** que considere importante y que no aparece en el listado.

Coloque un círculo a la respuesta que considere más oportuna. Por favor, conteste a cada una de las preguntas.

Utilice, por favor, la siguiente escala:

1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho

Competencia	Importancia	Nivel en el que se ha desarrollado en la Institución
1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	1 2 3 4	1 2 3 4
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1 2 3 4	1 2 3 4
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo	1 2 3 4	1 2 3 4
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	1 2 3 4	1 2 3 4
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano	1 2 3 4	1 2 3 4
6. Capacidad de comunicación oral y escrita	1 2 3 4	1 2 3 4
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma	1 2 3 4	1 2 3 4
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	1 2 3 4	1 2 3 4
9. Capacidad de investigación	1 2 3 4	1 2 3 4

10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	1 2 3 4	1 2 3 4
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	1 2 3 4	1 2 3 4
12. Capacidad crítica y autocrítica	1 2 3 4	1 2 3 4
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones	1 2 3 4	1 2 3 4
14. Capacidad creativa	1 2 3 4	1 2 3 4
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	1 2 3 4	1 2 3 4
16. Capacidad para tomar decisiones	1 2 3 4	1 2 3 4
17. Capacidad de trabajo en equipo	1 2 3 4	1 2 3 4
18. Habilidades interpersonales	1 2 3 4	1 2 3 4
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	1 2 3 4	1 2 3 4
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente	1 2 3 4	1 2 3 4
21. Compromiso con su medio socio-cultural	1 2 3 4	1 2 3 4
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	1 2 3 4	1 2 3 4
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales	1 2 3 4	1 2 3 4
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma	1 2 3 4	1 2 3 4
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos	1 2 3 4	1 2 3 4
26. Compromiso ético	1 2 3 4	1 2 3 4
27. Compromiso con la calidad	1 2 3 4	1 2 3 4

Por favor a continuación elija y ordene las cinco competencias que considere más importantes según su opinión. Para ello escriba el número del ítem en los recuadros que aparecen abajo. Marque en la primera casilla la competencia que considera, en primer lugar, la más importante. En la segunda casilla señale la segunda competencia más importante, y así sucesivamente.

- Ítem número
- Ítem número
- Ítem número
- Ítem número
- Ítem número

Agradecemos sinceramente su colaboración

6. Modelo de encuesta a egresados

CUESTIONARIO PARA EGRESADOS COMPETENCIAS GENÉRICAS

Luego de saludarlo muy cordialmente pasamos a presentarle el cuestionario de evaluación de competencias genéricas.

Apreciaremos su colaboración en el desarrollo del presente cuestionario cuyo propósito es determinar las actuales competencias genéricas que deben poseer nuestros estudiantes y graduados para que logren cumplir con los requisitos exigidos por el mercado laboral bancario.

Las respuestas que usted nos brinde serán de gran utilidad para la mejora de la planificación de la carrera en nuestros alumnos.

Datos generales

Entidad que estudio	
Carrera académica	
Año de egreso	
Entidad laboral	
Área	
Cargo	
Tiempo de servicio	
Ocupación	Estudiando <input type="text"/> Buscando empleo <input type="text"/> Sin ocupación <input type="text"/>
Fecha	

Instrucciones

Para cada una de las competencias que se presentan a continuación, indique por favor:

- La **importancia** que, en su opinión, tiene la competencia para la selección del candidato graduado en administración bancaria.
- El **nivel** en que cree que la competencia se ha manifestado en los estudiantes y egresados.
- Puede **utilizar los espacios en blanco para incluir alguna otra competencia** que considere importante y que no aparece en el listado.

Coloque un círculo a la respuesta que considere más oportuna. Por favor, conteste a cada una de las preguntas.

Utilice, por favor, la siguiente escala:

1 = nada; 2 = poco; 3 = bastante; 4 = mucho

Competencia	Importancia	Nivel en el que se ha desarrollado en la Institución
1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	1 2 3 4	1 2 3 4
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1 2 3 4	1 2 3 4
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo	1 2 3 4	1 2 3 4
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión	1 2 3 4	1 2 3 4
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano	1 2 3 4	1 2 3 4
6. Capacidad de comunicación oral y escrita	1 2 3 4	1 2 3 4

7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma	1 2 3 4	1 2 3 4
8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	1 2 3 4	1 2 3 4
9. Capacidad de investigación	1 2 3 4	1 2 3 4
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	1 2 3 4	1 2 3 4
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	1 2 3 4	1 2 3 4
12. Capacidad crítica y autocrítica	1 2 3 4	1 2 3 4
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones	1 2 3 4	1 2 3 4
14. Capacidad creativa	1 2 3 4	1 2 3 4
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	1 2 3 4	1 2 3 4
16. Capacidad para tomar decisiones	1 2 3 4	1 2 3 4
17. Capacidad de trabajo en equipo	1 2 3 4	1 2 3 4
18. Habilidades interpersonales	1 2 3 4	1 2 3 4
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	1 2 3 4	1 2 3 4
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente	1 2 3 4	1 2 3 4
21. Compromiso con su medio socio-cultural	1 2 3 4	1 2 3 4
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	1 2 3 4	1 2 3 4
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales	1 2 3 4	1 2 3 4
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma	1 2 3 4	1 2 3 4
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos	1 2 3 4	1 2 3 4
26. Compromiso ético	1 2 3 4	1 2 3 4
27. Compromiso con la calidad	1 2 3 4	1 2 3 4

Por favor a continuación elija y ordene las cinco competencias que considere más importantes según su opinión. Para ello escriba el número del ítem en los recuadros que aparecen abajo. Marque en la primera casilla la competencia que considera, en primer lugar, la más importante. En la segunda casilla señale la segunda competencia más importante, y así sucesivamente.

- Ítem número
- Ítem número
- Ítem número
- Ítem número
- Ítem número

Agradecemos sinceramente su colaboración

7. Cuestionario para entrevista sobre modelo educativo para la formación de competencias

CUESTIONARIO PARA ENTREVISTA SOBRE MODELO EDUCATIVO PARA LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS

Entrevistado: Señor Rubén Olano Ruiz

Licenciado en Psicología

Magíster en Docencia universitaria

Director Académico Corporación Cepeban

Fecha: Febrero 2010

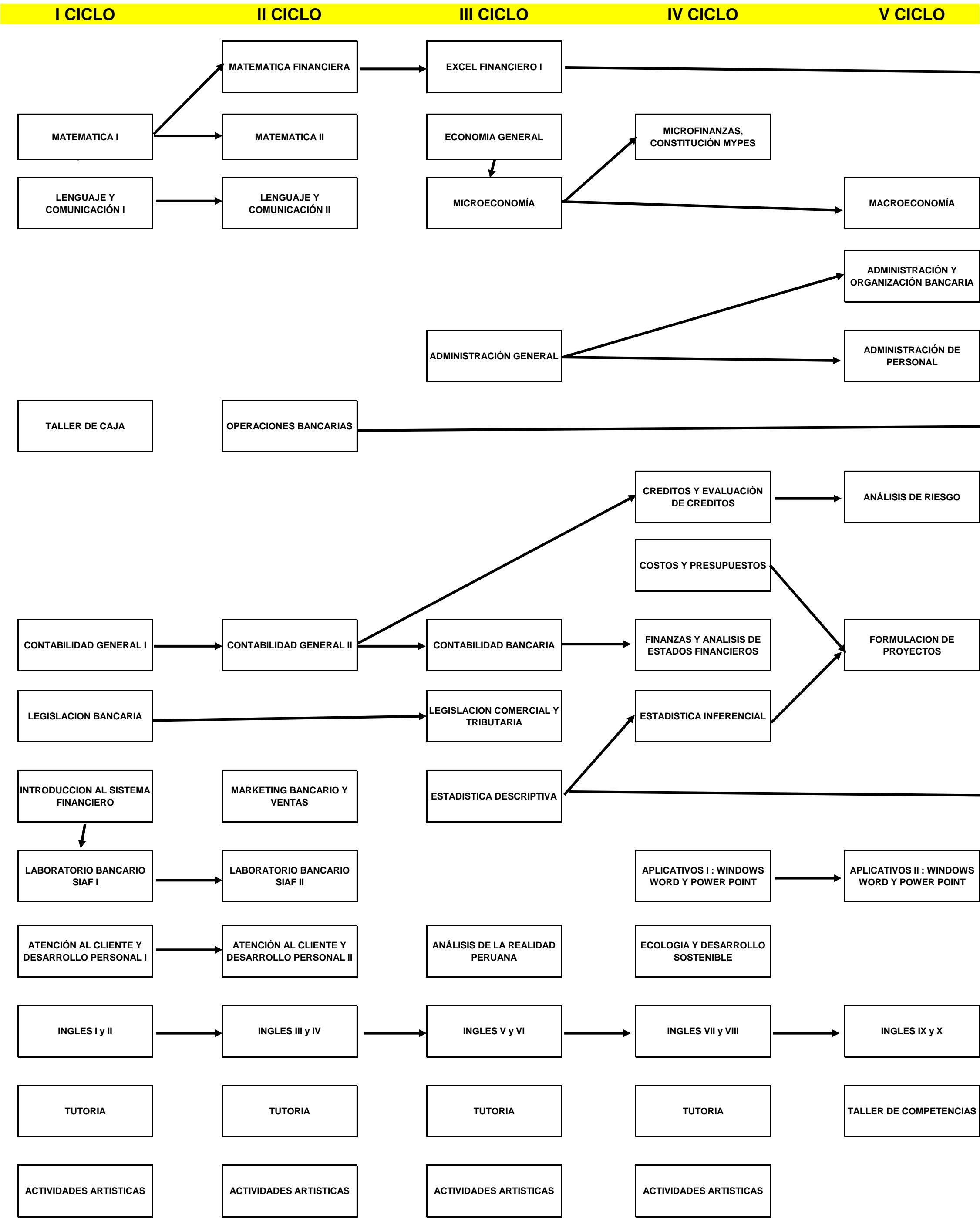
Preguntas:

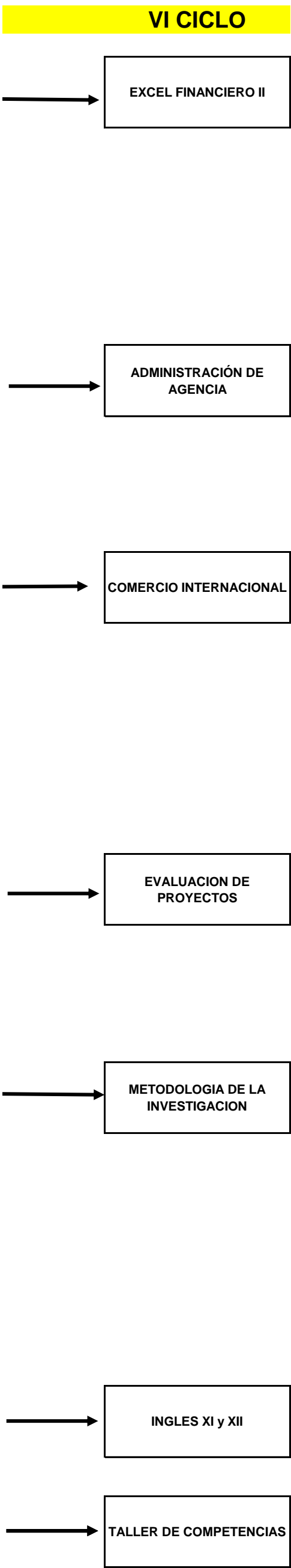
1. ¿Cuáles son los principios que se tomarían en cuenta para el desarrollo de un modelo educativo que promueva, fomente el desarrollo de competencias genéricas a los estudiantes de la carrera de Administración Bancaria?
2. ¿Cómo lograr la efectividad en los servicios educativos en una orientación de competencias genéricas?
3. ¿Cuál sería el enfoque pedagógico o sistema de enseñanza aprendizaje para que los estudiantes del instituto Centro Peruano de Estudios Bancarios puedan lograr su formación integral?
4. ¿De qué manera las normas internacionales de calidad contribuirían en la formación de competencias genéricas?
5. ¿Cada qué periodo de tiempo deben de revisarse los planes de estudio para que se encuentren permanentemente actualizados y competitivos para el requerimiento del exigente mercado laboral bancario?
6. ¿Cuál sería la metodología adecuada para que el sistema de evaluación pedagógica asegure la adquisición y formación de competencias genéricas?
7. ¿El título profesional garantiza un aprendizaje de competencias genéricas?

8. ¿Cuáles son los procesos principales a tomar en cuenta en el diseño de un modelo educativo?
9. ¿Qué comprende el diseño curricular y como contribuye a la formación de competencias genéricas?
10. ¿Cuál es el perfil de egresado de la carrera de Administración bancaria?
11. ¿Cuál es el diseño de malla curricular?
12. ¿Cuáles son las competencias genéricas que ha su criterio se vienen trabajando en Cepeban?
13. ¿Cuál es el rol docente en la formación de competencias genéricas en los estudiantes?
14. ¿Cómo se garantiza que el cuerpo docente cumple con las políticas de calidad en la formación de competencias genéricas?
15. ¿De qué manera el cuerpo docente se mantiene actualizado en temática moderna y tecnologías pedagógicas?
16. ¿De qué manera influye en la función académica y formación de los alumnos la infraestructura y equipamiento y bibliografía que provee la institución?
17. ¿Cuál es el desarrollo del alumno que pasa por las aulas de la institución y hasta donde llega el acompañamiento del alumno en su formación profesional?
18. ¿Cuál es la instrumentación pedagógica que permite evaluar los niveles de competencias adquiridas y validar su adquisición?

8. Propuesta de malla curricular

MALLA CURRICULAR DE ASIGNATURAS





9. Modelo de registro de evaluación de competencias genéricas

I Ciclo Cajero Promotor de Servicios

No.	Apellidos y Nombres	Competencias Genéricas						Competencias Específicas						Puntaje Total	Promedio Final	NIVELES DE EVALUACIÓN			
		Compromiso con al calidad	Habilidades interpersonales	Capacidad de trabajo en equipo	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	Capacidad Creativa	Capaciadada de aprender y actualizarce permanentemente	Conteo y Detección de billetes	Atención al cliente	Inglés	SIAF	Contometría y Cuadre de Caja	Títulos valores			Insuficiente (11 a 13)	Regular (14 a 15)	Satisfactorio (16 a 18)	Superior (19 a 20)
1																			
2																			
3																			
4																			
5																			
6																			
7																			
8																			
9																			
10																			
11																			
12																			
13																			
14																			
15																			
16																			
17																			
18																			
19																			
20																			
21																			
22																			

CONCLUSIONES:

Total alumnos evaluados

13 100 %
10 76.92 %
3 23.08 %
0 %

EL 76.9% DE ALUMNOS SE SITUÁN EN EL NIVEL DE EVALUACIÓN REGULAR
EL 23.1% DE ALUMNOS SE SITUÁN EN EL NIVEL DE EVALUACIÓN SATISFACTORIO

Evaluadores:

Fecha:

10. Modelo de evaluación docente por comité

EVALUACION DOCENTE

Sede					
Programa					
Curso					
Profesor					
DIMENSIONES	INDICADORES	MUY EN DESACUERD O	EN DESACUER DO	DE ACUERDO	MUY DE ACUERDO
1. Capacidades pedagógicas y formación de competencias genéricas	1.1. Grado de dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica General y de la Didáctica de la especialidad.				
	1.2. Capacidad para hacer su materia entretenida e interesante.				
	1.3. Calidad de su comunicación verbal y no verbal.				
	1.4. Capacidad para planificar adecuadamente el proceso docente – educativo.				
	1.5. Alcance de su contribución a un adecuado clima de trabajo en el aula.				
	1.6. Capacidad para identificar, comprender las situaciones áulicas y ajustar su intervención pedagógica.				
	1.7. Utilización de variedad de prácticas educativas.				
	1.8. Grado de conocimiento y tratamiento de las características psicológicas individuales de los alumnos.				
	1.9. Grado de información sobre la marcha del aprendizaje de sus alumnos.				
	1.10. Calidad de su representación sobre el encargo social de la escuela.				
	1.11. Contribución a la formación de competencias genéricas y valores personales				
	1.12. Efectividad de su capacitación y autopreparación.				
	1.13. Capacidad para crear un ambiente favorable para que el alumno conozca sus derechos y responsabilidades, y aprenda a ejercerlos.				
	1.14. Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica permanente sobre su práctica educativa				
2. Emocionalidad	2.1. Vocación pedagógica.				
	2.2. Autoestima.				
	2.3. Capacidad para actuar con justicia, y realismo.				
	2.4. Nivel de satisfacción con la labor que realiza.				
3 .Responsabilidad	3.1. Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases.				

en el desempeño de sus funciones laborales.	3.2. Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes.				
	3.3. Cumplimiento de la normativa.				
	3.4. Nivel profesional alcanzado.				
	3.5. Implicación personal en la toma de decisiones de la institución.				
	3.6. Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución.				
	3.7. Nivel profesional alcanzado				
4. Relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar	4.1. Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos.				
	4.2. Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos				
	4.3. Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión y sentimientos de los alumnos y respeto real por sus diferencias de género, raza y situación socioeconómica.				
5. Resultados de su labor educativa.	5.1. Rendimiento académico alcanzado por sus alumnos en la o las asignaturas que imparte.				
	5.2. Grado de orientación valorativa positiva alcanzado hacia las cualidades de la personalidad deseables de acuerdo al modelo de hombre que se pretende formar				
	5.3. Grado en que sus alumnos poseen sentimientos de identificación a la institución				

11. Cuadros estadísticos para hallar los resultados